

วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา
(Educational Management and
Innovation Journal: EMI Journal)

ISSN 2630-0354

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2561



ที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน

ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ

ศาสตราจารย์ ดร.พทุธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์

ดร.ดิเรก พรสีมา

Professor Dr. Gerald Groves

กองบรรณาธิการ

- | | |
|--|-------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ | มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คงเที่ยง | มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัสวภูมิ | มหาวิทยาลัยราชธานี |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.ภาณุวัฒน์ ภักดิ์วงศ์ | มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์ | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 6. รองศาสตราจารย์ ดร.กรรณทิพย์ นาควิเชตร | มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล |
| 7. พลเรือตรีหญิง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภัทรา เอื้อวงศ์ | มหาวิทยาลัยสยาม |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ | มหาวิทยาลัยทักษิณ |
| 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโ | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่ม้อย | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |

บทบรรณาธิการ

กระบวนทัศน์ใหม่ของการบริหารการศึกษา

โลกมาถึงยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉม (disruptive change) คือ การเปลี่ยนแปลงที่คาดไม่ถึง เช่น เกิดนวัตกรรมแบบพลิกฟ้าพลิกแผ่นดิน (disruptive innovation) ซึ่งเป็นแนวคิดของ Clayton Christensen ศาสตราจารย์ประจำมหาวิทยาลัย Harvard ที่กล่าวว่า Disruption เป็นกระบวนการที่บริษัทขนาดเล็กหรือบริษัทใหม่ที่มีทรัพยากรน้อยสามารถสร้างความสัมพันธ์ให้กับบริษัทขนาดใหญ่ และบริษัทเดิมที่อยู่ในอุตสาหกรรมได้ Disruptive Innovation จะเริ่มต้นในตลาดระดับล่างหรือตลาดใหม่เป็นหลัก

หากดูแนวโน้มการพัฒนาประเทศก็พบว่า ใน พ.ศ. 2548-2556 ประเทศที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจโดยนวัตกรรม (innovation driven economy) มีอัตราส่วนการยื่นจดสิทธิบัตรและการประดิษฐ์ตามระบบ PCT (Patent Cooperation Treaty) ในอัตราส่วนที่สูงมาก เช่น สหรัฐอเมริกามีการยื่นจดสิทธิบัตรการประดิษฐ์เฉลี่ยปีละ 50,211 รายการ ประเทศญี่ปุ่นเฉลี่ยปีละ 32,977 รายการ ประเทศสิงคโปร์เฉลี่ยปีละ 608 รายการ ในขณะที่ประเทศไทยเฉลี่ยปีละ 37 รายการ (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2557)

สังคมจึงคาดหวังว่า “ระบบการศึกษา” จะมีปฏิกิริยาในการช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถของคนไทยในการ “สร้างสรรค์นวัตกรรม” โดยเฉพาะนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์

ปฏิกิริยานี้จะเกิดขึ้นได้จำเป็นต้องเปลี่ยน “กระบวนทัศน์การบริหารการศึกษา” จากการบริหารการศึกษาให้ “คนเรียนหนังสือ และอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น” เป็นการบริหารการศึกษาให้ “คนเป็นนวัตกรรม”

วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา จึงตั้งปณิธานที่จะขออาสาผ่านทางประชาคมบริหารการศึกษาไปสู่จุดหมายปลายทางดังกล่าว

ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์
ที่ปรึกษากองบรรณาธิการ

สารบัญ

บทบรรณาธิการ	iii
บทความวิจัย	
ความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึก ความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียน ในเขตกรุงเทพมหานคร	1
สุนีย์ บันโนะ และวลัยพร ศิริภิรมย์	
การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนขนาดเล็ก	23
มยุรีย์ แพร์หลาย, ชญาพิมพ์ อูสาโห และวรรณิ์ แกมเกตุ	
การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนอง ความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ	47
ลือชัย แก้วสุข, ชญาพิมพ์ อูสาโห และพฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์	
บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1	63
พิเชษฐ์ สร้อยทอง, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรารณณ์ และมณฑป ไชยจิต	
ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง	81
สุภาวดี ลาภเจริญ, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรารณณ์ และอัจฉรา นิยมมาภา	
บทความวิชาการ	
การตั้งคำถามได้ตรงเป้าและดี สำคัญกว่าคำตอบที่ยอดเยียม	99
สมาน อัครภูมิ	

CONTENTS

Editorial	iii
Research Articles	
The Priority Needs of School Management to Enhance Students' Global Consciousness by Whole School Approach in Bangkok Metropolitan Sunee Banno and Walaiporn Siriphirom	1
An Analysis of Factors Effecting the Educational Quality Assurance Management of Small-Sized Schools Mayuree Phraelai, Chayapim Usaho and Wannee Kaemkate	23
Development of Management Strategies for Vocational Education Institutions in Response to Manpower Requirement of Enterprises Luechai Kaewsook, Chayapim Usaho and Pruet Siribanpitak	47
Organizational Climate and Work Motivation Affecting Participation in Internal Quality Assurance of Schools under The Secondary Educational Service Area Office 1 Pichet Soithong, Wisut Wichitputcharaporn and Mondob Chaichit	63
Administrative Factors that Affecting Learning Organization of The Demonstration School of Ramkhamhaeng University Supawadee Lapcharoen, Wisut Wichitputcharaporn and Achara Niyamapa	81
Academic Article	
Asking a Pertinent and Good Question is More Important than an Excellent Answer Saman Asawapoom	99



ความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของ
นักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร

THE PRIORITY NEEDS OF SCHOOL MANAGEMENT TO ENHANCE STUDENTS'
GLOBAL CONSCIOUSNESS BY WHOLE SCHOOL APPROACH IN
BANGKOK METROPOLITAN

สุนีย์ บันโนะ¹ วลัยพร ศิริภิรมย์²
Sunee Banno¹ Walaiporn Siriphirom²

^{1,2} คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
^{1,2} Faculty of Education Chulalongkorn University

*Corresponding Author, e-mail: sunee.banno@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา วัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึก ความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ โรงเรียนประเภทสามัญศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ ประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาจำนวน 283 โรงเรียนใน 3 สังกัด คือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน (สช.) กระทรวงศึกษาธิการ และสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร กำหนดขนาด ของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการของ Yamane (1973) โดยระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 0.05 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 271 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 96 โดยผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ ครูผู้สอน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1,441 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ แบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและนำมา

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified})

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านของการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปหาน้อยที่สุดในทิศทางเดียวกันเหมือนกันคือ การบริหารโรงเรียนในด้านที่ 1 การพิจารณาขอบเขตที่ต้องการพัฒนา ด้านที่ 2 การกำหนดผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนา และด้านที่ 3 การมีกระบวนการบริหารที่ชัดเจน ตามลำดับ ส่วนผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด คือ การบริหารโรงเรียนในด้านที่ 3 การมีกระบวนการบริหารที่ชัดเจน ด้านที่ 2 การกำหนดผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนา และด้านที่ 1 การพิจารณาขอบเขตที่ต้องการพัฒนา ตามลำดับ

คำสำคัญ : จิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลก การบริหารโรงเรียน แนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียน

Abstract

This research was conducted using a descriptive research method. The objectives of this research were to study the actual state, the desirable state and the priority needs of school management to enhance students' global consciousness by whole school approach in Bangkok Metropolitan. The sample of this research consisted of 283 primary and secondary schools of basic education curriculum in Bangkok Metropolitan under OBEC, OPEC and BMA which calculated using Yamane (1973) formula with an error of 5% and using systematic random sampling method. The returned questionnaires from 271 sampling schools were 96% of the sampling schools. The respondents were 1,441 comprising Principals, Vice Principals, Heads of subject, teachers and students in grade 9 and 12. The research instrument in this study was the 5 level rating scaled questionnaire. The data were analyzed by frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and PNI_{Modified}.

The findings indicated that the overall of actual state and desirable state of school management to enhance students' global consciousness by whole school approach in Bangkok Metropolitan were at the high level and the highest level respectively. The average values of both states of school management sorted in the same direction from the highest to the lowest were as follows: 1) Consider for improving area; 2) Set improving partners and 3) Set a clear management process, respectively. For the priority needs of school management to enhance students' global consciousness by whole school approach in Bangkok Metropolitan sorted from highest to lowest were as follows: 3) Set a clear management process; 2) Set improving partners and 1) Consider for improving areas, respectively.

Keywords: Global consciousness, School management, Whole School Approach (WSA)

บทนำ

“คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ต้องทันโลกทันการเปลี่ยนแปลง แต่ยังคงยึดมั่นในค่านิยมที่มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐาน มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีจิตอนุรักษ์ รักษา ฟื้นฟู และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมอย่างมีคุณค่าและเหมาะสมเพื่อก้าวสู่การสร้างสังคมที่พึงปรารถนา (รัฐบาลไทย, 2560) คุณสมบัติเหล่านี้ล้วนเป็นที่คาดหวังของทุกชาติในโลกนี้

ช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา นักเคลื่อนไหวทางการศึกษาทั้งเก่าและใหม่ในทั่วโลกได้ค่อย ๆ หลอมรวมเจตนารมณ์เป็นหนึ่งเดียวดังสายธารที่ยิ่งใหญ่และเชี่ยวกรากในการเรียกคืนบทบาทดั้งเดิมตามรากศัพท์ภาษาละตินของ “การศึกษา (Education)” ในการดัดศักยภาพหรือดัดพลังแห่งจิตใจของมนุษย์ในการกำหนดทิศทางรูปแบบสังคมใหม่ที่สร้างคุณค่าและส่งผลให้เกิดสันติสุขอย่างยั่งยืนยิ่งขึ้นบนโลกใบนี้ เนื่องจากมนุษย์เท่านั้นที่จะปูเส้นทางสู่อนาคตของโลกได้ ดังนั้นจึงไม่มีสิ่งใดที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าการพัฒนามนุษย์ด้วยการศึกษาที่เน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลาง (Human-centered education) ไม่ใช่เฉพาะการศึกษาที่มีเศรษฐกิจและการเมืองเป็นศูนย์กลางอีกต่อไป ควรเป็นการศึกษาที่หล่อเลี้ยงและหล่อหลอมศักยภาพหรือพลังแห่งจิตใจที่ไม่มีขอบเขตจำกัดในตัวมนุษย์เราและช่วยนำพาพลังของพวกเราไปสู่การสร้างคุณค่าแก่ตนเองและสังคมโลกร่วมกันอย่างยั่งยืน (Goulah, 2013; Ikeda & Kazanjian, 2010)

การเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องนี้ได้ร่วมกันส่งพลังเชิงบวกต่อยูเนสโก (UNESCO: องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ) ยูเนสโกเป็นองค์การที่ถูกก่อตั้งขึ้นหลังสงครามโลก

ครั้งที่สองสิ้นสุดลงใน พ.ศ. 2489 (ค.ศ. 1945) เพื่อปลูกและปลูก “สติปัญญาและจิตสำนึกของมนุษยชาติ” ในโลกของเรา ซึ่งปัจจุบันนี้มีรัฐภาคีรวม 195 ประเทศและสมาชิกสมทบอีก 10 ประเทศ (ข้อมูล พ.ศ. 2560) ซึ่งต่างเห็นพ้องถึงความจำเป็นอย่างยิ่งยวดและความเร่งด่วนในการจัดการศึกษาที่สามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนและประชาชนทุกคนเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดีในการกำกับการใช้ความรู้ความสามารถต่าง ๆ เพื่อให้ก่อเกิดรูปแบบคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสร้างคุณค่าใหม่ ๆ ที่ยั่งยืนท่ามกลางการเคลื่อนตัวอย่างเสรีไร้พรมแดนในยุคโลกาภิวัตน์นี้ ดังนั้น เมื่อเร็ว ๆ นี้ยูเนสโกจึงได้ประกาศอย่างจริงจังถึงแผนที่นำทางเกี่ยวกับจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลก : “การคิดและการเรียนรู้เพื่อศตวรรษที่ 21” A Roadmap on Global Consciousness: “Thinking and Learning for the 21st Century” ขึ้นเพื่อให้สมาชิกทั่วโลกได้เริ่มต้นนำจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกเป็นฐานคิดและการเรียนรู้ในการนำทางการใช้สมรรถนะความเป็นพลเมืองโลกในทุกแขนงวิชาและการดำเนินชีวิตจากนี้ไปในคริสต์ศตวรรษที่ 21 (UNESCO, 2017)

จิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลก (Global consciousness) ในที่นี้หมายถึง องค์ประกอบด้านค่านิยมและทัศนคติ (Value and attitude) ซึ่งเป็น 1 ใน 2 องค์ประกอบใหญ่ ๆ ของการศึกษาเพื่อความเป็นพลเมืองโลก (Global Citizenship Education) ในปัจจุบันนี้ ส่วนสมรรถนะความเป็นพลเมืองโลก (Global competency) นั้นหมายถึง องค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) (Dill, 2013) หลายทศวรรษที่ผ่านมาการจัดการศึกษาหรือการบริหารโรงเรียนในทั่วโลก รวมถึงในประเทศไทยด้วยนั้น ได้เน้นย้ำการใช้สมรรถนะความเป็นพลเมืองโลกเป็นฐานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีภูมิภาคและเวทีโลก โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกแก่ผู้เรียนค่อนข้างน้อยและไม่เป็นระบบ จนก่อเกิดการแข่งขันอย่างไม่สมดุลและละเลยศักดิ์ศรีของชีวิตมนุษย์กันอย่างรุนแรงและกว้างขวางไปทั่วโลก ดังนั้นจึงเกิดการเคลื่อนไหวทางการศึกษาให้ทบทวนแนวทางการจัดการศึกษาหรือการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียน โดยทำให้การแข่งขันต่าง ๆ กลายเป็น “แรงกระตุ้น” “แรงเสริมสร้างความร่วมมือ” และเป็น “แรงของความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน” ในการสร้างความผาสุกแก่ทั้งตนเองและมนุษยชาติขึ้น (UNESCO, 2014)

ในประเทศไทยเองก็ได้เพียรพยายามในการณรงค์การสร้างจิตสำนึกที่ดีแก่ประชาชนมาโดยตลอด ซึ่งใน พ.ศ. 2559 ที่ผ่านมารัฐบาลไทยได้ประกาศแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559-2564) ขึ้น โดยคาดหวังให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการปลูกฝังคุณธรรม สร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่ดีให้กับประชาชน โดยเน้นย้ำในส่วนของงานด้านการศึกษาซึ่งถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการสร้างคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 (รัฐบาลไทย, 2560)

ดังนั้น จากสภาพการณ์ทั้งหมดข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวทางการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครว่ามีสภาพอย่างไร โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กระบวนการบริหารโรงเรียนตามแนวทางการพัฒนาทั้งโรงเรียน (Whole School Approach: WSA) ที่สถาบันทางการศึกษาเพื่อความเป็นพลเมืองโลกในทั่วโลก ได้นำเสนอไว้และเนื้อหาหลักสูตรที่ประกอบด้วยองค์ประกอบจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นจังหวัดที่มีจำนวนนักเรียนมากที่สุดของประเทศไทยคือ 824,581 คน คิดเป็นร้อยละ 9.89 ของนักเรียนทั่วประเทศ ข้อมูล ณ วันที่ 29 เมษายน 2558 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) : สมศ. (2558) จะเป็นข้อมูลสำคัญในการเป็นต้นแบบการเตรียมแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวทางการพัฒนาทั้งโรงเรียนสำหรับโรงเรียนทั้งหมดในประเทศไทยอย่างเป็นระบบ มีความเป็นสากลและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวทางการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

1. องค์ประกอบจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลก (Elements of Global consciousness)

จิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลก (Global consciousness) อันหมายถึง องค์ประกอบด้านค่านิยม และทัศนคติ (Value and attitude) ส่วนสมรรถนะความเป็นพลเมืองโลก (Global competency) นั้น หมายถึง องค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ซึ่งเป็น 2 องค์ประกอบใหญ่ ๆ ของการศึกษาเพื่อความเป็นพลเมืองโลก (Global Citizenship Education) ในปัจจุบันนี้ (Dill, 2013)

ใน พ.ศ. 2559 ในประเทศไทย ได้มีการศึกษาวิจัยองค์ประกอบจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียนไทย (สุนีย์ บันโนะ, 2559) โดยองค์ประกอบชุดนี้เป็นผลจากการวิเคราะห์เอกสาร แจกแจงและจัดหมวดหมู่จิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั่วโลก ที่ทำการบริหารโรงเรียนตามแนวทางการพัฒนาทั้งโรงเรียน ได้แก่ เครือโรงเรียนโซกะ : SOKA schools การศึกษาอ็อกซ์แฟม : Oxfam Education โรงเรียนโดยรัฐบาลประเทศออสเตรเลีย : Schools by Australian Government และทีชยูนิเซฟ โดยกองทุนสหรัฐอเมริกาเพื่อองค์การยูนิเซฟ : Teach UNICEF,

U.S. Fund for UNICEF โดยนำหลักการ 5 ข้อของเครือโรงเรียนโซกะ (SOKA Schools) ในประเทศญี่ปุ่น มาเป็นกรอบแนวคิดซึ่งครอบคลุมจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของสถาบันการศึกษาเพื่อความเป็นพลเมืองโลกต่าง ๆ ข้างต้น

โรงเรียนโซกะเป็นโรงเรียนที่ใช้ปรัชญาการศึกษาที่เน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลาง และหล่อหลอมนักเรียนให้เป็นพลเมืองโลกที่พึ่งตนเองได้และอุทิศตนเพื่อสันติภาพโลก โดยทุกคนในโรงเรียน ทั้งนักเรียน ครู และบุคลากรของโรงเรียนจะยึดหลักการ 5 ข้อของโรงเรียนที่ Ikeda ผู้ก่อตั้งโรงเรียนได้มอบให้ไว้ใน ค.ศ. 1968 นี้เสมือนหนึ่งเป็นค่านิยมหลักหรือค่านิยมร่วมหรือเป็นวิถีชีวิตของโรงเรียน และองค์ประกอบชุดนี้ได้ผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิไทยจำนวน 5 ท่านว่ามีความเหมาะสมกับบริบทโรงเรียนไทยในระดับมากที่สุดในการนำไปใช้ในการวิจัยพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของนักเรียนไทย เพื่อทำการเสริมสร้างให้กับนักเรียนไทยด้วย

องค์ประกอบจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกชุดนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ข้อ กับองค์ประกอบย่อย 14 ข้อ ดังนี้

องค์ประกอบหลักที่ 1 เชิดชูศักดิ์ศรีของชีวิต (Uphold the dignity of life) มีองค์ประกอบย่อยคือ 1.1 มีความเมตตากรุณาที่จะไม่ทอดทิ้งผู้อื่นให้ทุกข์ตามลำพัง 1.2 มีปัญญาที่เข้าใจในความเท่าเทียมและศักยภาพที่ไร้ขอบเขตจำกัด และ 1.3 มีความกล้าหาญที่จะลงมือทำให้ความแตกต่างกลายเป็นการยกระดับความเป็นมนุษย์ของตนเองและของผู้อื่น

องค์ประกอบหลักที่ 2 เคารพในเอกัตภาพ (Respect individuality) มีองค์ประกอบย่อยคือ 2.1 เคารพในภาระหน้าที่เฉพาะของบุคคล 2.2 เคารพในคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล และ 2.3 เคารพในวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล

องค์ประกอบหลักที่ 3 ถักทอมิตรภาพที่ยั่งยืน (Build bonds the lasting friendship) มีองค์ประกอบย่อยคือ 3.1 มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และ 3.2 มีการปฏิบัติชีวิตมนุษย์ของตนเอง

องค์ประกอบหลักที่ 4 คัดค้านการใช้ความรุนแรง (Oppose violence) มีองค์ประกอบย่อยคือ 4.1 ไม่ใช้ความรุนแรงด้วยตนเอง 4.2 ไม่เป็นเหตุให้ผู้อื่นใช้ความรุนแรง และ 4.3 คัดค้านการใช้ความรุนแรงของผู้อื่น

องค์ประกอบหลักที่ 5 นำชีวิตด้วยความรู้และปัญญา (Lead a life based on knowledge and wisdom) มีองค์ประกอบย่อยคือ 5.1 มีเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อการสร้างคุณค่า 5.2 มีความสำนึกรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และ 5.3 มีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะอุทิศตนเพื่อความผาสุกของมนุษยชาติและโลก

2. แนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียน (Whole School Approach: WSA)

Young and Commins (2002) ได้กล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง Global Citizenship: The Handbook for Primary Teaching ว่า ในการดำเนินการของโรงเรียนในการเสริมสร้างให้นักเรียนกลายเป็นพลเมืองโลกได้นั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาทั้งที่เป็นครูผู้สอนและไม่ใช่ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และพ่อแม่และผู้ปกครอง ล้วนมีส่วนร่วมสำคัญในการให้การศึกษาและให้การสนับสนุนแก่นักเรียน

การศึกษาอ็อกแฟม (2006) กล่าวว่า วิธีที่จะเสริมสร้างความเป็นพลเมืองโลกคือ การใช้แนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียน (Whole School Approach) ที่มีลักษณะการทำงานเป็นแบบองค์รวม หมายถึง การดำเนินงานในพื้นที่ที่แตกต่างกันทั่วโรงเรียน เช่น การพัฒนาหลักสูตร กิจกรรมนอกหลักสูตร การเพิ่มแรงจูงใจแก่นักเรียน การฝึกอบรมครูผู้สอนและการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ การพัฒนาบุคลากรและการมีส่วนร่วมของชุมชน นอกจากนี้ยังหมายถึงการดำเนินงานในการเชื่อมโยงต่าง ๆ ที่ครอบคลุมถึงวิสัยทัศน์หรือวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นความเป็นพลเมืองโลก

นอกจากนี้ Ikeda (Soka Gakkai, 2012) ผู้ก่อตั้งโรงเรียนโซกะ ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของความไว้วางใจ (Trust) ระหว่างครูกับนักเรียน โดยให้ข้อสังเกตเรื่องการล่มสลายของความไว้วางใจของครูกับนักเรียนนี้เป็นปัจจัยสำคัญของเหตุการณ์ความรุนแรงในโรงเรียนญี่ปุ่นในปัจจุบันนี้ ความไว้วางใจนั้นไม่สามารถถูกบังคับจากบุคคลอื่นได้ แต่เป็นการแสดงออกโดยตัวเองต่อผู้อื่นก่อน Ikeda กล่าวเน้นต่อครูของโรงเรียนโซกะว่า การที่ครูจะสามารถสร้างความไว้วางใจกันในห้องเรียนหรือไม่ นั้น จะขึ้นอยู่กับครูนั้นเองว่าครูนั้นมีความเชื่อมั่นต่อนักเรียนหรือไม่ “การเชื่อมั่นเป็นคุณธรรม (To believe is a virtue)” และคุณธรรมคือ เครื่องเชื่อมโยงระหว่างมนุษย์ที่แข็งแกร่งที่สุด บุคคลที่มีหัวใจที่กว้างใหญ่ไพศาลที่รักและเชื่อมั่นในตัวนักเรียนจะไม่มีวันล้มเหลวและจะสามารถโอบกอดนักเรียนทุกคนอย่างอบอุ่น โรงเรียนโซกะเป็นโรงเรียนแนวมุขยนิยมหรือการศึกษาที่มีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง มุขยนั้นสามารถถูกปรับเปลี่ยนโดยมนุษย์ ซึ่งการศึกษาที่ขาดซึ่งปฏิสัมพันธ์และแรงบันดาลใจที่เอาจริงเอาจังแล้ว ก็จะทำให้เป็นการศึกษาที่แท้จริงไม่ นอกเหนือจากนี้ Ikeda ยังกล่าวถึงความลึกซึ้งของอักษณศาสตร์ของครูว่ามีความสำคัญยิ่งต่อสมการที่ว่า ระดับทางวัฒนธรรมหรือคุณภาพของชีวิตที่ลึกซึ้งของครูที่ได้ผ่านการพยายามอย่างเต็มที่นั้น จะถ่ายทอดจากชีวิตหนึ่งสู่อีกชีวิตหนึ่ง จากครูสู่นักเรียน

3. การบริหารโรงเรียนตามแนวคิดของการพัฒนาทั้งโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนตามแนวคิดของการพัฒนาทั้งโรงเรียน มีการกำหนดความสนใจพิเศษเพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่เด็กนักเรียนด้วยกลยุทธ์ในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนโดยการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำหลักสูตร การเพิ่มสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงบวกมากขึ้นภายในโรงเรียนและการเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมของพ่อแม่และผู้ปกครองในการเรียนรู้ของลูก ๆ ทั้งในโรงเรียนและที่บ้าน

กระบวนการการพัฒนาโรงเรียนของ The Education Improvement Commission, Canada เป็นตัวอย่างหนึ่งของแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียน ซึ่งเป็นหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการในรัฐออนแทรีโอ (Ministry of Education, Ontario province) ประเทศแคนาดาที่ก่อตั้งขึ้นใน ค.ศ. 1997 ทำหน้าที่กำกับดูแลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่ระบบการศึกษาใหม่ที่เน้นความสำเร็จของนักเรียนเป็นเป้าหมายในรัฐออนแทรีโอ และได้จัดทำคู่มือการวางแผนพัฒนาโรงเรียนสำหรับผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และคณะกรรมการโรงเรียนหรือสภาโรงเรียนขึ้นใน ค.ศ. 2000 (Education Improvement Commission, 2000) สามารถสรุปกระบวนการการพัฒนาทั้งโรงเรียน คือ 1) การพิจารณาขอบเขตที่ต้องการพัฒนา 2) การกำหนดผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนา 3) การวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ 4) การสร้างแผนงาน 5) การดำเนินการตามแผน 6) การประเมินผล และ 7) การคงไว้ซึ่งงานที่ดี

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการการพัฒนาทั้งโรงเรียนของ The Education Improvement Commission (2000) ของประเทศแคนาดา ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้กระบวนการการพัฒนาทั้งโรงเรียนนี้เป็นแนวทางการศึกษาการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครในครั้งนี้ โดยประยุกต์ขั้นตอนการบริหารโรงเรียนออกเป็น 3 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านที่ 1 การพิจารณาขอบเขตที่ต้องการพัฒนา ได้แก่ 1.1 การจัดทำหลักสูตร 1.2 สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และ 1.3 การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และผู้ปกครอง

ด้านที่ 2 การกำหนดผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนา ได้แก่ 2.1 คณะกรรมการกำหนดนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด 2.2 คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด 2.3 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหรือสภาโรงเรียน พ่อแม่ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชน 2.4 ผู้อำนวยการโรงเรียน 2.5 ครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 2.6 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

ด้านที่ 3 การมีกระบวนการบริหารที่ชัดเจน ได้แก่ 3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ 3.2 การสร้างแผนงาน 3.3 การดำเนินการตามแผน 3.4 การประเมินผล และ 3.5 การคงไว้ซึ่งงานที่ดีเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยคือ โรงเรียนประเภทสามัญศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ

ประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาจำนวน 963 โรงเรียนในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ โรงเรียนประเภทสามัญศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา จำนวน 283 แห่งในกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็นโรงเรียนใน 3 สังกัด คือ 1) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 46 โรงเรียน 2) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 108 โรงเรียน และ 3) สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 129 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการของ Yamane (1973) โดยระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบในสัดส่วนของแต่ละสังกัดโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูผู้สอน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสำหรับการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และเติมข้อความ (สำหรับทุกคน)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อใหญ่ รวม 35 ข้อย่อย โดยนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคำถามเฉพาะข้อใหญ่ 1-3 เท่านั้น

3. การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้คือ

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนจากหนังสือ รายงาน บทความทางวิชาการงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีคำสำคัญ ได้แก่ Whole School Approach: WSA, School-wide Approach, Whole School Improvement และ Whole School Development และฐานข้อมูลในเครือข่ายอินเทอร์เน็ตทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ และประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนของ The Education Improvement Commission (2000) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียนไทย (สุนีย์ บันโนะ, 2559) มาเป็นเนื้อหาในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้วย

3.2 สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย และประเมินแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อความเป็นพลเมืองโลกและการบริหารโรงเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) และตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับและวัตถุประสงค์ (IOC: index of item-objective congruence) พบว่า ข้อคำถามจำนวน 9 ข้อใหญ่ รวม 35 ข้อย่อย ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.902

3.3 ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและทำการทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มเป้าหมายทั้ง 6 กลุ่ม จำนวน 30 คนที่ไม่ได้อยู่ในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง และทำตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามด้วยการวัดการสอดคล้องภายใน (internal consistency) หรือเรียกว่า การหาค่า Cronbach's alpha เป็นการหาค่า “สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น” (coefficient of reliability) หรือค่าความเที่ยง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 21.0 โดยศูนย์บรรณสารสนเทศทางการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่าเท่ากับ 0.974 จึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้ต่อไป เกณฑ์การวิจัยทางสังคมศาสตร์ยอมรับอยู่ที่ 0.7 ขึ้นไป (สรายุทธ กันหลง, 2555)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน ตั้งแต่วันที่ 22 มิถุนายน-28 กันยายน 2559 โดยได้ทำการรับแบบสอบถามกลับด้วยตนเองจำนวน 82 โรงเรียน และขอให้ส่งกลับทางไปรษณีย์ในซองเอกสารที่ติดแสตมป์จ่ายหน้าซองถึงผู้วิจัยจำนวน 189 โรงเรียน รวม 271 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 96 หลังจากตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด จึงนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 1,441 ชุดไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติบรรยายดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5.2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5.3 จัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียน โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนผู้ให้ข้อมูลและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 โรงเรียนผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 271 โรงเรียน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (กทม.) จำนวน 117 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 43 รองลงมาคือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 94 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 35 และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 60 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 22 ตามลำดับ

1.2 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1,441 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 230 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 218 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 368 คน ครูผู้สอน 396 คน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 140 คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 89 คน

2. สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 1 สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวม

การพัฒนาทั้งโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพพึงประสงค์ (I)		PNI _{Modified}	ลำดับที่
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
การพิจารณาขอบเขตที่ต้องการพัฒนา*	4.17	0.97	4.70	0.94	0.127	3
การกำหนดผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนา	4.07	1.21	4.60	1.14	0.130	2
การมีกระบวนการบริหารที่ชัดเจน	3.95	1.02	4.52	1.03	0.144	1

*ข้อ 1 N = 1,441 คน (รวมนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6) ข้อ 2 และ 3 N = 1,212

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครทั้งในภาพรวมและรายด้านของการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยการบริหารโรงเรียนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุดคือ ด้านที่ 1 การพิจารณาขอบเขตที่ต้องการพัฒนา ด้านที่ 2 การกำหนดผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนา และด้านที่ 3 การมีกระบวนการบริหารที่ชัดเจน ตามลำดับ

ส่วนสภาพพึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครทั้งในภาพรวมและรายด้านของการบริหารโรงเรียนพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยการบริหารโรงเรียนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุดคือ ด้านที่ 1 การพิจารณาขอบเขตที่ต้องการพัฒนา ด้านที่ 2 การกำหนดผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนา และด้านที่ 3 การมีกระบวนการบริหารที่ชัดเจน ตามลำดับ

สำหรับผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวมที่มีความต้องการจำเป็นจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุดคือ การบริหารโรงเรียนในด้านที่ 3 การมีกระบวนการบริหารที่ชัดเจน ด้านที่ 2 การกำหนดผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนา และด้านที่ 1 การพิจารณาขอบเขตที่ต้องการพัฒนา ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามด้านของการบริหารโรงเรียนฯ ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตาราง 2 สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียน
ในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียน
ในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านที่ 1 การพิจารณาขอบเขตที่ต้องการพัฒนา

การพัฒนาทั้งโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพพึงประสงค์ (I)		PNI _{Modified}	ลำดับที่
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1.1 การจัดทำหลักสูตรที่เสริมสร้างจิตสำนึก ความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียน	4.47	0.97	4.70	1.05	0.122	2
1.2 การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่สะท้อน การเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลก	4.26	0.96	4.73	0.87	0.110	3
1.3 การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และผู้ปกครองในการ เสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลก ของนักเรียน	3.94	1.00	4.61	0.97	0.170	1

ด้านที่ 1 การพิจารณาขอบเขตที่ต้องการพัฒนา จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครของการบริหารโรงเรียนในด้านที่ 1 การพิจารณาขอบเขตที่ต้องการพัฒนาทั้งในภาพรวมและรายขอบเขตที่ต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยขอบเขตที่ต้องการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุดคือ 1.2 การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน 1.1 การจัดทำหลักสูตร และ 1.3 การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และผู้ปกครอง ตามลำดับ

ส่วนสภาพพึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครของการบริหารโรงเรียนในด้านที่ 1 การพิจารณาขอบเขตที่ต้องการพัฒนาทั้งในภาพรวมและรายขอบเขตที่ต้องการพัฒนาพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยขอบเขตที่ต้องการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุดคือ 1.2 การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน 1.1 การจัดทำหลักสูตร และ 1.3 การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และผู้ปกครอง ตามลำดับ

สำหรับผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครของการบริหารโรงเรียนในด้านที่ 1 การพิจารณาขอบเขตที่ต้องการพัฒนา สามารถสรุปลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุดคือ 1.3 การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และผู้ปกครอง 1.1 การจัดทำหลักสูตร และ 1.2 การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ตามลำดับ

ตาราง 3 สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียน
ในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียน
ในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านที่ 2 การกำหนดผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนา

การพัฒนาทั้งโรงเรียน	สภาพ ปัจจุบัน (D)		สภาพพึง ประสงค์ (I)		PNI Modified	ลำดับที่
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
2.1 คณะกรรมการกำหนดนโยบายในการ เสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลก ของนักเรียนจากหน่วยงานต้นสังกัด	3.91	0.93	4.51	0.97	0.148	2
คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็น พลเมืองโลกของนักเรียนจากหน่วยงานต้นสังกัด	3.88	1.07	4.49	1.08	0.157	1
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหรือ สภาโรงเรียน พ่อแม่ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชน	3.96	1.06	4.50	1.06	0.136	3
ผู้อำนวยการโรงเรียน	4.18	0.99	4.16	0.97	0.130	6
ครูผู้สอนหรือบุคลากรของโรงเรียน	4.14	1.04	4.59	0.98	0.109	5
นักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 ขึ้นไป	4.35	2.15	4.91	1.80	0.129	4

ด้านที่ 2 การกำหนดผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนา จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครของการบริหารโรงเรียนในด้านที่ 2 การกำหนดผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาในภาพรวมและรายประเภทอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 2.6 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ขึ้นไป ในการมีส่วนร่วมและเป็นตัวแทนในคณะทำงานวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ การวางแผนงาน การดำเนินการ และการประเมินผล รองลงมาคือ 2.4 ผู้อำนวยการโรงเรียน ทำหน้าที่เป็นผู้นำหลักในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียน ส่วนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.2 คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนจากหน่วยงานต้นสังกัด

ส่วนสภาพพึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครของการบริหารโรงเรียนในด้านที่ 2

การกำหนดผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาประเภทของผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาพบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยการกำหนดผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 2.6 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ขึ้นไป ในการมีส่วนร่วมและเป็นตัวแทนในคณะทำงานวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ การวางแผนงาน การดำเนินการ และการประเมินผล รองลงมาคือ 2.4 ผู้อำนวยการโรงเรียน ทำหน้าที่เป็นผู้นำหลักในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียน ส่วนการกำหนดผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.2 คณะกรรมการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนจากหน่วยงานต้นสังกัด

สำหรับผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครของการบริหารโรงเรียนในด้านที่ 2 การกำหนดผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาพบว่า การกำหนดผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดคือ 2.2 คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนจากหน่วยงานต้นสังกัด รองลงมาคือ 2.1 คณะกรรมการกำหนดนโยบายในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนจากหน่วยงานต้นสังกัด ส่วนการกำหนดผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ 2.4 ผู้อำนวยการโรงเรียน ทำหน้าที่เป็นผู้นำหลักในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียน

ตาราง 4 สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านที่ 3 การมีกระบวนการบริหารที่ชัดเจน

การพัฒนาทั้งโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)		สภาพพึงประสงค์ (I)		PNI _{Modified}	ลำดับที่
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
การวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ	3.81	1.02	4.45	1.04	0.168	1
การสร้างแผนงาน	3.90	1.02	4.49	1.04	0.151	3
การดำเนินการตามแผนงาน	4.05	1.02	4.49	1.01	0.126	4
การประเมินผล	3.89	1.06	4.50	1.05	0.157	2
การคงไว้ซึ่งงานที่ดี	4.11	0.97	4.61	0.99	0.122	5

ด้านที่ 3 การมีกระบวนการบริหารที่ชัดเจน จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครของการบริหารโรงเรียนในด้านที่ 3 การมีกระบวนการบริหารที่ชัดเจนทั้งในภาพรวมและรายขั้นตอนอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยขั้นตอนในกระบวนการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.5 การคงไว้ซึ่งงานที่ดี รองลงมาคือ 3.3 การดำเนินการตามแผน ส่วนขั้นตอนในกระบวนการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ ส่วนสภาพพึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครของการบริหารโรงเรียนในด้านที่ 3 การมีกระบวนการบริหารที่ชัดเจนทั้งในภาพรวมและรายขั้นตอนพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยขั้นตอนในกระบวนการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.5 การคงไว้ซึ่งงานที่ดี รองลงมาคือ 3.3 การดำเนินการตามแผน ส่วนขั้นตอนกระบวนการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ

สำหรับการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครของการบริหารโรงเรียนในด้านที่ 3 การมีกระบวนการบริหารที่ชัดเจน พบว่า ขั้นตอนในกระบวนการบริหารที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุดคือ 3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ รองลงมาคือ 3.4 การประเมินผล ส่วนขั้นตอนในกระบวนการบริหารที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุดคือ 3.5 การคงไว้ซึ่งงานที่ดี

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขออภิปรายผลโดยจำแนกตามลำดับความต้องการจำเป็นของรายด้านของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครดังต่อไปนี้

1. ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 ด้านที่ 3 การมีกระบวนการบริหารที่ชัดเจน

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ การประเมินความต้องการจำเป็นของขั้นตอนในด้านที่ 3 การมีกระบวนการบริหารที่ชัดเจนของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครนั้น พบว่าขั้นตอนที่ 3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ มีลำดับความต้องการจำเป็นด้านที่สูงที่สุด ทั้งนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนโดยมีการสำรวจอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง รวมถึงทำการวิเคราะห์ข้อมูล หรือข้อมูลสารสนเทศ ค้นหาจุดอ่อนจุดแข็งของขอบเขตทั้ง 3 ด้าน

ของโรงเรียน ทบทวนบริบทความพร้อมของโรงเรียน เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็นของการจัดทำหลักสูตร กำหนดความต้องการจำเป็นของการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และกำหนดความต้องการจำเป็นของการสร้างความร่วมมือระหว่างบ้านกับโรงเรียนเป็นขั้นตอนที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ถ้าโรงเรียนความต้องการที่จะพัฒนาการบริหารโรงเรียน ดังที่แนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนของ Education Improvement Commission (2000: 18-19) ได้ระบุไว้ว่า ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเป็นขั้นตอนแรกที่ต้องทำในการพัฒนาโรงเรียน โดยผู้อำนวยการโรงเรียนในฐานะผู้นำของการพัฒนา จะต้องเชื่อเชิญตัวแทนจากคณะกรรมการจากหน่วยงานต้นสังกัด คณะกรรมการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาหน่วยงานต้นสังกัด คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสภาโรงเรียน พ่อแม่ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชน ตัวแทนครูผู้สอนและบุคลากรของโรงเรียน รวมถึงตัวแทนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ขึ้นไป โดยแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ ในการทำหน้าที่ทำความเข้าใจบริบทของโรงเรียน ทำการสำรวจ รวบรวมและปรึกษาหารือข้อมูลสารสนเทศของ 3 ขอบเขตที่ต้องการพัฒนา และจัดลำดับความต้องการจำเป็น (Priority of Need) ของขอบเขตที่ต้องการพัฒนา เพื่อใช้ในการสร้างแผนงานที่มีเป้าประสงค์ที่แม่นยำในขั้นตอนต่อไป

1.2 การประเมินผล นอกจากนี้พบว่าขั้นตอนที่ 3.4 การประเมินผล มีลำดับความต้องการจำเป็นรองลงมา ซึ่งขั้นตอนของการประเมินผลมีความสำคัญมากและใช้เวลายาวนานมากในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล อีกทั้งการสรุปผลการประเมินอย่างเป็นระบบชัดเจนเป็นการรับรองผลการดำเนินงานหนักของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ทั้งชุดใหญ่และชุดย่อยด้วย ดังที่แนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนของ Education Improvement Commission (2000: 52) ได้ระบุไว้ว่า โรงเรียนควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาในภาพรวมของการดำเนินงานตามแผนงาน ควรมีการกำหนดกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนและเป็นทางการในการประเมินผล และทำการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศที่เกิดจากแผนงานที่ทำไปแล้วทั้งหมดเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาฯ ครั้งต่อ ๆ ไป

1.3 การคงไว้ซึ่งงานที่ดี พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นลำดับที่ต่ำที่สุดคือ 3.5 การคงไว้ซึ่งงานที่ดี โดยผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และบุคลากรของโรงเรียนส่วนใหญ่ในโรงเรียนมั่นใจว่ามีกระบวนการคงไว้ซึ่งงานที่ดีอยู่แล้ว ซึ่งเป็นเรื่องที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนของ Education Improvement Commission (2000: 56-57) โดยระบุไว้ว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จจากการทำงานของผู้มีส่วนร่วมแม้จะเป็นความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย (minor changes) เพื่อให้กำลังใจแก่ผู้มีส่วนร่วมในการทำงานต่อไป และโรงเรียนทำการเผยแพร่ความก้าวหน้าของแผนพัฒนาการบริหารโรงเรียนสู่สาธารณะ

2. ลำดับความต้องการจำเป็นอันดับที่ 2 ด้านที่ 2 การกำหนดผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนา

คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด และคณะกรรมการกำหนดนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด การประเมินความต้องการจำเป็นของการกำหนดผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนา พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 และ 2 คือ คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนจากหน่วยงานต้นสังกัด และคณะกรรมการกำหนดนโยบายในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนจากหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจของสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) ที่สรทรวงมณธ์ สิทธิสมาน (2557) ที่ได้ชี้ให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่เห็นว่าการประเมินโรงเรียนโดย สมศ. การอบรม และการประเมินอื่น ๆ ส่งผลเสียต่อการเรียนการสอน โดยอยากให้หน่วยงานมีการปรับปรุงมากที่สุดคือ สมศ. ร้อยละ 98 รองลงมาคือสำนักงานเขตพื้นที่และ สพฐ. ร้อยละ 1.70 โดยเสนอให้ปรับปรุงวิธีการประเมินที่เน้นผลลัพธ์ของเด็กมากกว่าเอกสารและลดภาระการประเมินลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียน Education Improvement Commission (2000: 12) โดยระบุว่า คณะกรรมการจากส่วนกลางหรือต้นสังกัดจะทำหน้าที่สำคัญในการกำหนดทิศทางและให้การสนับสนุนทุกรูปแบบเพื่อให้การพัฒนาการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนประสบผลสำเร็จ อย่างไรก็ตาม ต้องเข้าใจให้ได้ว่า การพัฒนาการบริหารโรงเรียนเกิดขึ้นภายในชุมชนของโรงเรียนเอง ดังนั้น การพัฒนาการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นผลจากผู้อำนวยการโรงเรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหรือสภาผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนทำงานร่วมกันเป็นทีมในการกำหนดความสำคัญก่อนหลังของสิ่งที่ต้องการพัฒนา กำหนดเป้าหมาย ดำเนินงานตามแผน ทำการประเมินผล ดังนั้น คณะกรรมการจากต้นสังกัดควรให้การสนับสนุนทุกรูปแบบตามสภาพของโรงเรียนแต่ละแห่ง เช่น ความรู้และทรัพยากรต่าง ๆ ที่ต้องการ เพื่อให้การพัฒนาการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนประสบผลสำเร็จได้

3. ลำดับความต้องการจำเป็นอันดับที่ 3 ด้านที่ 1 การพิจารณาขอบเขตที่ต้องการพัฒนา

3.1 การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และผู้ปกครอง การประเมินความต้องการจำเป็นของการพิจารณาขอบเขตที่ต้องการพัฒนา พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นที่สูงที่สุดคือ การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และผู้ปกครองในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียน ทั้งนี้เนื่องจากพ่อแม่และผู้ปกครองเป็นอีกหนึ่งสิ่งแวดล้อมที่สำคัญในการพัฒนาจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนอย่างสอดคล้องกับแนวทางของโรงเรียน ดังนั้น โรงเรียน ครู และบุคลากรทุกภาคส่วนควรให้ความสำคัญกับขอบเขตที่ต้องการพัฒนานี้ด้วย ซึ่งแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียน Education Improvement

Commission (2000: 33) ได้ระบุไว้ว่า โรงเรียนทำหน้าที่ให้ความรู้แก่พ่อแม่ผู้ปกครองในการสร้างบรรยากาศของบ้าน สื่อสารกับพ่อแม่ผู้ปกครอง เชิญชวนพ่อแม่ผู้ปกครองมาเป็นอาสาสมัครร่วมมือกับพ่อแม่ผู้ปกครองในการจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เป็นต้น นอกเหนือจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ LaBahn (1995) ที่ชี้ว่า โรงเรียนต้องเข้าใจให้ได้ว่า ถ้าพ่อแม่แสดงความสนใจห่วงใยนั้นหมายถึงผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้นต่อนักเรียนมากขึ้น ถ้าพ่อแม่มีส่วนร่วมกับครู หลักสูตรของโรงเรียน และการบริหารโรงเรียน นั้นจะทำให้พ่อแม่รู้สึกดีกับโรงเรียนมากขึ้น พ่อแม่จะรู้สึกภูมิใจในโรงเรียนและชุมชน ถ้าพ่อแม่เรียนรู้กระบวนการบริหารของโรงเรียน พ่อแม่ก็จะเข้าใจกระบวนการทางการศึกษาและการตัดสินใจทางการศึกษามากขึ้น เมื่อไรที่พ่อแม่และโรงเรียนเป็นพันธมิตรกันและมีผลประโยชน์ร่วมกันก็จะสามารถช่วยให้นักเรียนก้าวข้ามความยากลำบากและก้าวข้ามสถานการณ์ที่ลำบากของโรงเรียนได้ด้วยเช่นเดียวกัน

3.2 การจัดทำหลักสูตร นอกเหนือจากนี้ยังพบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นลำดับที่รองลงมาคือ การจัดทำหลักสูตรที่เสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียน ทั้งที่เพราะองค์ประกอบจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกเป็นเรื่องใหม่สำหรับวงการศึกษาไทย จึงควรมีการกำหนดเป็นหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อทำการปลูกฝังให้กับนักเรียนอย่างเป็นระบบ ดังที่สุนีย์ บันโนะ (2559: 272) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตรเป็น 1) หลักสูตรหลัก (The explicit curriculum) โดยบรรจุจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกศึกษาที่มีองค์ประกอบจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลก 5 องค์ประกอบหลักและ 14 องค์ประกอบย่อยและพฤติกรรมแสดงออกที่พึงประสงค์เป็นรายวิชาเฉพาะในหลักสูตรสถานศึกษา และ 2) หลักสูตรแฝง (Hidden/The implicit curriculum) ที่ใช้จิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกเป็นฐานในความความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ (Human relationship) และปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ในห้องเรียนและโรงเรียน

3.3 การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และพบว่าลำดับความต้องการจำเป็นลำดับที่ต่ำที่สุดคือ การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่สะท้อนการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลก โดยผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานครมีความมั่นใจในการจัดสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียน Education Improvement Commission (2000: 10-11) โดยระบุไว้ว่า โรงเรียนควรจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่สะท้อนเป้าหมายการพัฒนา (การเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลก) ในปรัชญาการศึกษาของโรงเรียน ค่านิยมร่วมหรือค่านิยมหลัก วิสัยทัศน์ พันธกิจ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นผู้นำ สัมพันธภาพและความไว้วางใจระหว่างครูกับนักเรียน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู บุคลากรของโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เชื่อมั่นในตัวนักเรียนจะสามารถเรียนรู้และประสบความสำเร็จตามแบบฉบับ (ปัจเจกบุคคล) ของนักเรียนแต่ละคนและตามความคาดหวังของโรงเรียนและสังคม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ควรจัดให้ผู้เชี่ยวชาญฝึกอบรมจัดทำคู่มือและสื่อให้ความรู้แก่บุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน/สภาโรงเรียนในสังกัดได้เข้าใจการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียน สืบเนื่องจากผลการศึกษาพบว่า การมีกระบวนการบริหารที่ชัดเจนมีความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนที่สูงที่สุด

2. โรงเรียนควรใช้เครื่องมือในการวิจัยที่เป็นแบบสอบถามจากการวิจัยในการสำรวจสภาพปัจจุบันสภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนของตนเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำในการสร้างแผนงานที่มีเป้าประสงค์ที่แม่นยำ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการบริหารโรงเรียน สืบเนื่องจากปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครยังไม่มีหลักสูตรจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกศึกษา และผลการศึกษาพบว่า การจัดทำหลักสูตรของโรงเรียนที่เสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนของโรงเรียนตามแนวคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครในปัจจุบันมีลำดับความสำคัญที่จำเป็นที่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้

รายการอ้างอิง

- รัฐบาลไทย. (2560). นายกรัฐมนตรีย้ำการขับเคลื่อน Thailand 4.0 ทุกคนต้องร่วมกันขับเคลื่อนนวัตกรรม สร้างสังคมคุณภาพ เพื่อนำประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน. ค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2560 จาก <http://www.thaigov.go.th/news/contents/details/3981>
- สรวมณต์ สิทธิสมาน. (2557). ปฏิรูปการศึกษา (10) ต้องคืนครูสู่ห้องเรียน. ค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2560 จาก <http://www.manager.co.th/QOL/ViewNews.aspx?NewsID=957000014>
- สรายุทธ กันหลง. (2555). การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม Cronbach's alpha. 2007, ค้นเมื่อ 7 ตุลาคม 2559 จาก <http://www.ipernity.com/blog/248956/424773>
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2558). จังหวัดที่มีครู โรงเรียน นักเรียน ที่มากที่สุดของประเทศ. ค้นเมื่อ 7 ตุลาคม 2559 จาก <http://www.uasean.com/travel/2594>
- สุนีย์ บันโนะ. (2559). แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนในการเสริมสร้างจิตสำนึกความเป็นพลเมืองโลกของนักเรียนตามแนวความคิดการพัฒนาทั้งโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Dill, J.S. (2013). *The Longings and Limits of Global Citizenship Education: The Moral Pedagogy of Schooling in a Cosmopolitan Age*. N.Y., U.S.A.: Rout ledge.
- Education Improvement Commission. (2000). *School Improvement Planning for Principal, Teachers and School Councils*. Toronto, Canada: Education Improvement Commission.
- Goulah, J. (2013). *Human Education as the Means and Goal of Life: Thoughts on Conviction 2: "Humanistic Education Is Vital to Global Progress"*. Retrieved on November 2nd, 2017 from <http://www.ikedacenter.org/20th-anniversary/history/convictions-reflections/Goulah>.
- Ikeda, D. & Kazanjian, V. (2010). *Soka Education: For the Happiness of the Individual*. Middle way Press.
- LaBahn, J. (1995). *Education and Parental Involvement in Secondary Schools: Problems, Solutions, and Effects*. Retrieved on November 2, 2017 from <http://www.edpsycinteractive.org/files/parinvol.html>

- Oxfam Education. (2006). *Education for Global Citizenship A Guide for School. Global Citizenship*. Retrieved on November 2, 2017 from <http://www.oxfam.org.uk/education/global-citizenship/global-citizenship-guides>
- UNESCO. (2014). *UNESCO Education Strategy 2014-2021*. France: UNESCO.
- UNESCO. (2017). *GLOBAL CONSCIOUSNESS A roadmap on Global Consciousness: “Thinking and Learning for the 21st Century”*. Retrieved on November 2nd, 2017 from <https://en.unesco.org/cultureofpeace/flagship-programmes/global-consciousness>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. U.S.A.: Harper & Row.
- Young, M. & Commins, E. (2002). *Global Citizenship: The Handbook for Primary Teaching*. Chris Kington.



การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของ
โรงเรียนขนาดเล็ก

AN ANALYSIS OF FACTORS EFFECTING THE EDUCATIONAL QUALITY
ASSURANCE MANAGEMENT OF SMALL-SIZED SCHOOLS

มยุรีย์ แพร์ทลาย¹ ชญาพิมพ์ อุสาโท² วรณีย์ แกมเกตุ³
Mayuree Phraelai¹ Chayapim Usaho² Wannee Kaemkate³

^{1,2,3}คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

^{1,2,3}Faculty of Education Chulalongkorn University

*Corresponding Author, e-mail: mayureephraelai@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลและพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) ศึกษาปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพ 4) เสนอแนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 390 โรงเรียน โรงเรียนกรณีศึกษา 2 โรงเรียน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการและครู จำนวน 1,170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรมลิสเรล และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก 2) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) ปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ คือการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง และการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในขณะที่ปัจจัยอุปสรรค คือระบบสารสนเทศที่ไม่เป็นปัจจุบันและการขาดแคลนบุคลากรและเทคโนโลยีที่ทันสมัย 4) แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กตามกระบวนการ PDCA นั้น ผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดหา การแบ่งงานและมอบหมายงานให้บุคลากร การจัดทาระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย การนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องโดยใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการใช้กลยุทธ์ให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

คำสำคัญ : การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา มาตรฐานการประกันคุณภาพภายใน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the factors affecting the educational quality assurance management of small-sized schools. 2) to examine the coherence between the casual model of the educational quality assurance management of small-sized schools and empirical data. 3) to study the factors and the difficulties in educational quality assurance management of small-sized schools that were successful cases. 4) to suggest the educational quality assurance management of small-sized schools. The sample consisted of 390 schools, a case study of two small-sized schools under the Office of the Basic Educational Commission. The research respondents were administrators and teachers, totally 1,170. Equipment used in the study was a questionnaire and interview for the cases. Data were analyzed by descriptive statistics: Pearson's product moment correlation coefficient, analysis and examination of developed factors and empirical data by LISREL program and content analysis.

The research findings were as follows. 1) The total factors affecting the educational quality assurance management of small-sized schools which statistically significant were factors of managerial policies and practices, factors of environmental characteristics and

factors of school characteristics. 2) The causal-relationship model of the educational quality assurance management of small-sized schools was valid and consistent with the empirical data. 3) The factors supporting the management of educational quality assurance of small-sized school were continuous monitoring and leadership of administrators to motivate the performance of personnel, while the barriers were information system that was not updated and shortage of personal and modern technology. 4) The guidelines for educational quality assurance management of small-sized schools were to implement the PDCA process that administrators must set clear policies and practices, relating to the procurement division and assign tasks to personnel, to prepare for the current information system, to provide financial support for the development of modern technology, to continuously monitor by leadership of administrators in the implementation of management strategies for work achievement and teamwork promotion.

Keywords: Educational Quality Assurance Management, Internal Quality Assurance Standard, Factors Affecting the Educational Quality Assurance Management

บทนำ

สภาพการจัดการศึกษาของไทยในระยะที่ผ่านมาจะพบว่า วิกฤตการณ์ทางการศึกษาที่สำคัญประการหนึ่งคือ เรื่องคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งใน พ.ศ. 2551 มีจำนวนถึง 13,915 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 43.73 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด โรงเรียนขนาดเล็กดังกล่าวเหล่านี้ส่วนใหญ่มีปัญหาสำคัญคือคุณภาพของนักเรียนค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขาดความพร้อมทางด้านปัจจัย เช่น มีครูไม่ครบชั้นเรียน ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนและวัสดุอุปกรณ์ โดยเฉพาะสื่อและเทคโนโลยีที่มีราคาแพง รวมถึงเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณส่วนใหญ่ใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการจัดสรรจึงทำให้โรงเรียนได้งบประมาณน้อย และปัจจุบันโรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยในระยะเวลาที่ผ่านมา ได้มีความพยายามที่จะพัฒนาคุณภาพมาโดยตลอด โดยใน พ.ศ. 2539 กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการให้มีการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีนโยบายให้พัฒนาแนวคิดและระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นระบบที่สามารถจะสร้างหลักประกันว่าการจัดการศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนได้ (เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2546 : 2) ซึ่งการประกันคุณภาพการศึกษาถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการ

วางแผนและจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ มีการตรวจสอบและประเมินการดำเนินงานของสถานศึกษาและ
ทบทวนการปฏิบัติงานว่าเป็นไปอย่างไรจากข้อบกพร่อง รวมทั้งให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงคุณภาพ
อย่างต่อเนื่อง ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.
2545 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 48 ได้กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัด
และสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา
ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับ
การประเมินคุณภาพภายนอก โดยในมาตรา 49 ได้กำหนดให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน
คุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งมีฐานะเป็นองค์กรมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก
และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา ผลการประเมิน
ในรอบแรก (พ.ศ. 2544-2548) ได้ประเมินสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30,010 แห่ง ซึ่งผลการประเมิน
พบว่าสถานศึกษาที่ได้มาตรฐานเพียง 35 % และสถานศึกษาอีก 65 % ไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งเกือบทั้งหมด
เป็นสถานศึกษาของรัฐขนาดเล็กในชนบท (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา,
2550) ส่วนการประเมินในรอบที่สอง (พ.ศ. 2549-2553) (ข้อมูลจาก สมศ. ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2552)
ประเมินโรงเรียนจำนวน 22,808 โรงเรียน เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานจำนวน 20,535 โรงเรียน ผลการประเมินพบว่าโรงเรียนได้รับการรับรอง 16,188 โรงเรียน
คิดเป็นร้อยละ 78.81 ไม่รับรอง 4,346 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 21.16 ซึ่งในจำนวนโรงเรียนที่ไม่ได้รับ
การรับรองนี้เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนต่ำกว่า 300 คน) จำนวน 3,506 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ
24.27 จากจำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก 14,446 โรงเรียน ส่วนผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม
(พ.ศ. 2554-2558) (ข้อมูลจาก สมศ. ณ วันที่ 12 กรกฎาคม 2555) สำนักงานรับรองมาตรฐานและ
ประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้ทำการประเมินสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน
7,985 แห่ง ได้รับการรับรอง 5,690 แห่ง และไม่ได้รับการรับรอง 2,295 แห่ง เหตุผลที่ทำให้สถานศึกษา
เหล่านี้ไม่ได้รับรองมาตรฐาน เนื่องจากมีคะแนนการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net)
อยู่ในระดับต่ำ โดยโรงเรียนในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดแคลนทั้งบุคลากรและ
งบประมาณ จะเห็นได้ว่าโรงเรียนที่ไม่ได้รับการรับรองส่วนใหญ่ยังเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จากปัญหา
ดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา
และปัจจัยดังกล่าวมีรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอย่างไรต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา
ของโรงเรียนขนาดเล็ก และปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพ
การศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพเป็นอย่างไร โดยคาดหวังว่า
ผลการศึกษาจะได้แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้ได้เป็น
องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ และสามารถนำไปวางแผนกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาและการปรับปรุง

การดำเนินงานในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพ และมีความพร้อมในการรับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างเชื่อมั่นว่าสถานศึกษาจะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน และได้รับการรับรองคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลและพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก
2. ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. ศึกษาปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพ
4. เสนอแนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

การทบทวนวรรณกรรม

จากแนวคิดทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก ในรูปแบบของโมเดลลิสเรล โดยผู้วิจัยใช้รูปแบบกระบวนการของประสิทธิผล (A Process Model of Effectiveness) ของ Steers (1977 อ้างถึงใน เกื้อกนก เอื้อวงศ์, 2546) ที่พิจารณาประสิทธิผลขององค์การที่มีองค์ประกอบซึ่งเป็นปัจจัยหลัก 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน (school characteristics) ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (environmental characteristics) ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร (employee characteristics) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (managerial policies and practices) ในการสร้างและพัฒนาโมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวให้ความสำคัญกับเป้าหมายและกระบวนการขององค์การที่เป็นระบบเปิด ซึ่งโรงเรียนถือเป็นองค์การทางการศึกษาในระบบเปิดและสอดคล้องกับระบบโรงเรียนที่มีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพ พร้อมทั้งศึกษาปัจจัยย่อย ๆ แต่ละปัจจัยหลักโดยพิจารณาให้เหมาะสมกับแนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งใช้แนวคิดเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพโดยใช้วงจร PDCA ของ W. Edwards Deming (1986 อ้างถึงใน เกื้อกนก เอื้อวงศ์, 2546)

กรอบแนวคิดของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยตัวแปรดังนี้

ตัวแปรผลคือ การบริหารงานประกันคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งใช้แนวคิดเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพโดยใช้วงจร PDCA ของ W. Edwards Deming (1986) ประกอบกับขั้นตอนของการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ การวางแผน การปฏิบัติงาน (Plan: P) การดำเนินงานตามแผน (Do: D) การตรวจสอบประเมิน (Check: C) การนำผลการประเมินมาปรับปรุง (Act: A)

ตัวแปรสาเหตุ ประกอบด้วยตัวแปรแฝง ซึ่งเป็นปัจจัยหลัก 4 ด้าน โดยประยุกต์จากรูปแบบกระบวนการของประสิทธิผล (A Process Model of Effectiveness) ของ Steers (1977) และตัวแปรสังเกตได้ 17 ตัว ซึ่งได้จากการสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยของ Murgatroyd and Morgan (1994), Kaufman and Zahn (1993), Moorhead and Griffin (1998), Hertling, (2000), Healy (1994), Robinson (1996), Bauerly Kopel (1997), เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2544), อุทุมพร จามรมาน (2544), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545), จุฑารัตน์ วิทยาขาว (2541), เก็จนก เอื้อวงศ์ (2546), สุพัตรา ทรัพย์เสถียร (2546), วราภรณ์ บุญเจียม (2546), วันเพ็ญ วรวงศ์พงศา (2547), นงเยาว์ อุทุมพร (2547), จิรนนท์ อารีรอบ (2549) และณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2550) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้คือ การจัดโครงสร้างของโรงเรียน การใช้เทคโนโลยีการได้รับงบประมาณและการได้รับการสนับสนุน
2. ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้คือ วัฒนธรรมของโรงเรียนและบรรยากาศในการทำงานของโรงเรียน
3. ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้คือ การเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพและทัศนคติต่อการประกันคุณภาพ
4. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้คือ การทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล ระบบสารสนเทศภาวะผู้นำของผู้บริหาร การใช้กลยุทธ์การติดต่อสื่อสาร และการนิเทศติดตาม

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบมานำเสนอเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยในรูปแบบของโมเดลลิשראל โดยมีตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารงานประกันคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก คือตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง

และทางอ้อมต่อการบริหารงานประกันคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก คือตัวแปรด้านลักษณะสภาพแวดล้อมด้านลักษณะของโรงเรียน และด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างวิธีเชิงปริมาณและวิธีเชิงคุณภาพ

ประชากรคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดการศึกษาตั้งแต่ ชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน จำนวน 13,915 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนขนาดเล็ก โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) โดยจำแนกประเทศไทยออกเป็น 6 ภาค สุ่มจังหวัดจากแต่ละภาคโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายภาคละ 1 จังหวัดได้จำนวน 6 จังหวัด และสุ่มโรงเรียนจากจังหวัดด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยให้ครอบคลุมทั้งโรงเรียนที่ได้ผลการประเมินสูงจนถึงไม่ผ่านการประเมิน จังหวัดละ 70 โรงเรียน ได้จำนวนโรงเรียนทั้งหมด 420 โรงเรียน กำหนดผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือครูผู้ทำหน้าที่รักษาการแทน และครูที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนละ 2 คน ได้จำนวนผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 420 คน เป็นครู 840 คน รวมได้จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 1,260 คน จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมีโรงเรียนตอบกลับจำนวน 390 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 1,170 คน และโรงเรียนกรณีศึกษา 2 โรงเรียน

มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลและวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลและวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากผู้อำนวยการและครูที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ .9900 และวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของปัจจัยที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์พร้อมทั้งคำนวณหาขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กด้วยโปรแกรมลิสเรล

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพ

การศึกษาปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากโรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน หรือได้รับรางวัลด้านการพัฒนาโรงเรียนในระดับประเทศ หรือโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสองได้ผลการประกันคุณภาพในระดับจังหวัดสูงสุด โดยเป็นโรงเรียนที่อยู่ในเมือง 1 โรงเรียน และโรงเรียนที่อยู่นอกเมือง 1 โรงเรียน และมีบริบทต่างกันตามลักษณะของตัวแปรต่อการบริหารงานประกันคุณภาพ จำนวน 2 โรงเรียน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปสาระสำคัญ จำแนกประเภทเปรียบเทียบข้อมูลและสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย และนำผลการวิเคราะห์เนื้อหา มาสังเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 เสนอแนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

ดำเนินการโดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อให้ได้แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

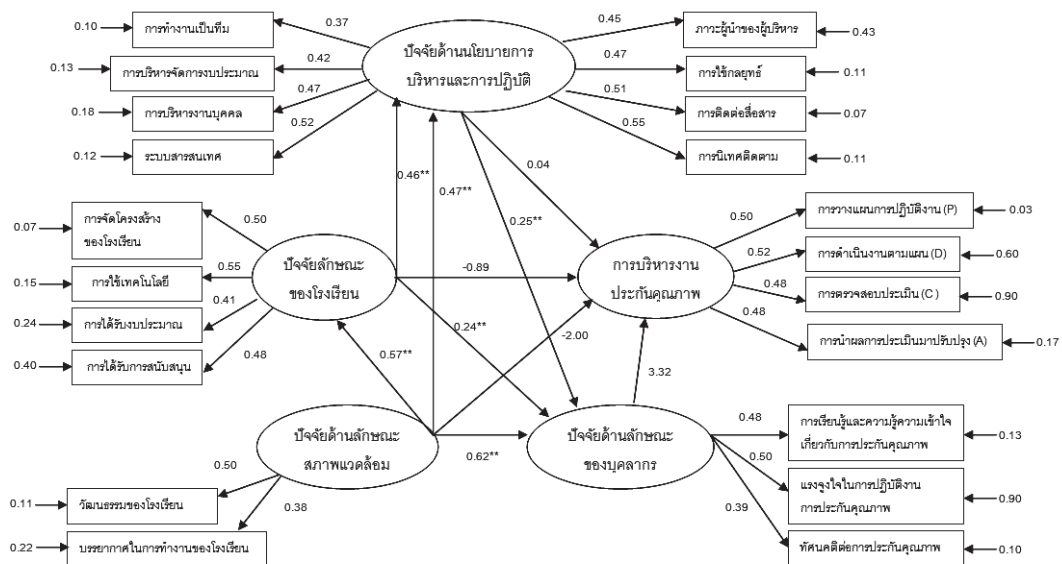
ผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลและรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กตามลำดับดังนี้ 1) ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร (อิทธิพลทางบวกเท่ากับ 3.317) 2) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (อิทธิพลทางบวก เท่ากับ 0.859) 3) ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (อิทธิพลทางบวก เท่ากับ 0.631) และ 4) ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน (อิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.309) โดยมีรูปแบบของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุดังนี้

การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 3.317 และ 0.041 ตามลำดับ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 2.633, 1.201 และ 0.818 ตามลำดับ โดยส่งผ่านปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร และได้รับอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (ENV) และปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน โดยมีอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.859, 0.631 และ 0.309 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กดังกล่าวข้างต้นสามารถนำมาเขียนเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กดังแผนภาพ



แผนภาพ 1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

2. ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 54.944 องศาอิสระเท่ากับ 83 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .993 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI = 0.996) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI = 0.988) ค่าดัชนีกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR = 0.00372) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) ของสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝง ปัจจัยด้านต่าง ๆ พบว่า ตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน ได้ร้อยละ 33 ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร ร้อยละ 98 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ร้อยละ 68 และการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ร้อยละ 84 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ 3 อันดับแรก พบว่า การดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงาน มีค่าสูงสุดเท่ากับ 0.884 รองลงมาคือ การจัดโครงสร้างของโรงเรียน และการติดต่อสื่อสาร มีค่าเท่ากับ 0.786 และ 0.780 ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์แยกค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลเชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

ตัวแปร	SCHL			PERSON			POL			MANAGE		
ผล												
ตัวแปร	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
สาเหตุ												
ENV	0.575** (0.043)		0.575* (0.043)	0.939** (0.045)	0.320** (0.052)	0.619** (0.084)	0.735** (0.056)	0.267** (0.029)	0.468** (0.057)	0.631** (0.037)	2.633 (7.254)	-2.001 (7.255)
SCHL				0.356** (0.069)	0.115* (0.040)	0.242** (0.068)	0.464** (0.050)		0.464** (0.050)	0.309** (0.044)	1.201 (2.754)	-0.892 (2.750)
PER										3.317 (11.359)		3.317 (11.359)
SON												
POL				0.247** (0.082)		0.247** (0.082)				0.859** (0.053)	0.818 (2.638)	0.041 (2.637)

ค่าสถิติ

ค่าไค-สแควร์ = 54.944, df = 83, p = .993, GFI = 0.996, AGFI = 0.988, RMR = 0.00372

ตัวแปร	structure	techno	budget	support	knowledge	motivate
ความเที่ยง	0.786	0.619	0.368	0.367	0.648	0.742
ตัวแปร	attitude	teamwork	budmanag	person	informat	leader
ความเที่ยง	0.571	0.379	0.650	0.628	0.698	0.604
ตัวแปร	strategy	communi	supervis	plan	do	check
ความเที่ยง	0.675	0.780	0.740	0.884	0.817	0.714
ตัวแปร	act					
ความเที่ยง	0.572					
สมการโครงสร้างตัวแปร	SCHL	PERSON	POL	MANAGE		
R SQUARE	0.330	0.986	0.685	0.846		

ตาราง 1 (ต่อ)

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปรแฝง	SCHL	PERSON	POL	MANAGE	ENV
SCHL	1.000				
PERSON	0.778	1.000			
POL	0.734	0.879	1.000		
MANAGE	0.570	0.779	0.831	1.000	
ENV	0.575	0.939	0.735	0.631	1.000

หมายเหตุ **p<.01, *p>.05

ตัวเลขในวงเล็บคือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

3. ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน เป็นทั้งปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพ ยกเว้นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่เป็นอุปสรรค

4. แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ควรดำเนินการดังนี้

4.1 การวางแผนการปฏิบัติงาน (P)

1) ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพที่ชัดเจน เตรียมบุคลากรโดยการสร้างความตระหนักด้วยการเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยใช้เป้าหมายความสำเร็จของการประกันคุณภาพสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานประกันคุณภาพให้ครูและบุคลากร นอกจากนั้นควรสนับสนุนบุคลากรเพิ่มเติมให้โรงเรียนขนาดเล็กและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานการประกันคุณภาพการศึกษาโดยผู้บริหารใช้ความเป็นผู้นำทางวิชาการเสริมสร้างความรู้ให้กับครูและบุคลากรโดยส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในโรงเรียน โดยวิธีการจัดการความรู้และสร้างทัศนคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน

2) แต่งตั้งกรรมการที่ประกอบด้วยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากหลายฝ่ายเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาการศึกษาซึ่งได้จากการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง และผลการประเมินจากปีที่ผ่านมา และมอบหมายงานโครงการตามความรู้ความสามารถ

4.2 การดำเนินงานตามแผน (D)

1) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาในรูปของคณะกรรมการที่มีส่วนร่วมเป็นทีมงานตามปฏิทินการปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยผู้บริหารควรใช้เป้าหมายความสำเร็จของแต่ละโครงการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากร สร้างทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย

2) สนับสนุนบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี และมีการนิเทศติดตามเป็นระยะโดยใช้วิธีการสื่อสารที่ไม่ควรเป็นทางการเกินไป ควรมีระบบบริหารยืดหยุ่นเพื่อสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีภายในโรงเรียน

4.3 การตรวจสอบประเมิน (C)

1) ประเมินโครงการโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้รับผิดชอบโครงการ โดยผู้บริหารมีการนิเทศติดตาม สนับสนุนปัจจัยด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพื่อเสริมแรงให้เกิดแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่อการประเมิน

2) คณะครูร่วมกันประเมินการดำเนินงานและจัดทำรายงานการประเมินผลการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนเพื่อรายงานให้ต้นสังกัดและสาธารณชนทราบ

4.4 การนำผลการประเมินมาปรับปรุง (A)

1) ผู้บริหารและคณะครูประชุมร่วมกันเพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการทำรายงานประเมินตนเองมาศึกษาหาจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาโดยผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งจะทำให้ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่องานประกันคุณภาพ

2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน พ.ศ.ต่อไป

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่นำเสนอตามประเด็นคำถามการวิจัย มีข้อค้นพบบางประการที่น่าสนใจซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอในการอภิปรายผลดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กพบว่าได้รับอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติสูงสุด สอดคล้องกับการศึกษาของสุพัตรา ททรัพย์เสถียร (2546) ที่ได้พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าประสิทธิผลในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากปัจจัย

ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการและแนวคิดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ที่แสดงให้เห็นว่า การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายนั้น ต้องอาศัยกระบวนการบริหารและการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งกระบวนการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนนั้นจะต้องเป็นระบบที่ผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารและการปฏิบัติที่เกิดขึ้นในการทำงานปกติของโรงเรียน และจากความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาทำให้โรงเรียนได้มีการนำแนวคิดการบริหารองค์การเข้ามาปรับใช้ในการบริหารโรงเรียนในหลาย ๆ รูปแบบ เช่น การบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM) การบริหารคุณภาพ (ISO) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) ฯลฯ ซึ่งแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ นี้ จะให้ความสำคัญกับการใช้กลยุทธ์ในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการติดต่อสื่อสารที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน การทำงานเป็นทีมซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย ระบบสารสนเทศที่เป็นระบบถูกต้องเป็นปัจจุบัน การบริหารจัดการงบประมาณที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ การบริหารงานบุคคลที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญอย่างมากโดยเฉพาะในโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีบุคลากรน้อย การให้ความใส่ใจใส่การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมทางด้านวิชาการจะทำให้ครูมีกำลังใจพร้อมที่จะปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ยังพบว่ากรณีศึกษาติดตามเป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติที่สำคัญที่สุด โดยการติดตามนั้นเป็นเรื่องที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญอย่างมาก เพราะจะเป็นส่วนที่ช่วยให้เกิดการติดตาม การกระตุ้น และเป็นการเสริมแรงเพื่อสร้างแรงจูงใจ แม้กระทั่งการให้ความรู้หรือคำแนะนำในการปฏิบัติงาน ซึ่งงานวิจัยของปิยะธิดา ทองอร่าม (2545) ได้ศึกษาพบว่ากรณีศึกษาติดตามเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของสถานศึกษา นอกจากนั้น ชนิดา วิเศษมิตินันท์ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวิจัยและพัฒนากรณีศึกษาการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก และพบว่ากรณีศึกษาที่เป็นกระบวนการทำให้เกิดการปรับปรุงพัฒนายึดหลักการทำงานร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ และการนิเทศที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา และยังพบว่าหลังจากโรงเรียนได้รับการนิเทศ โดยใช้รูปแบบ DOS-SBM จะมีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของนักเรียนสูงขึ้น และผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับดี จะเห็นได้ว่าการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และจากการวิจัยยังพบว่าปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ยังมีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยลักษณะของบุคลากร อาจกล่าวได้ว่าปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติโดยเฉพาะในส่วนของการนิเทศนั้นจะส่งผลโดยตรงต่อปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร แต่จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งอาจเนื่องมาจากโรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรน้อย สิ่งสำคัญในประเด็นแรกอาจต้องมุ่งไปที่นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน เมื่อมีการปฏิบัติงานที่ดีก็จะส่งผลถึงบุคลากรซึ่งเป็นผู้ที่จะทำการขับเคลื่อนงานด้านประกันคุณภาพให้ประสบความสำเร็จ โดยในส่วนของการบริหารงานบุคคลที่ต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพมีทัศนคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพซึ่งจะทำให้งานประกันคุณภาพบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา ทรัพย์เสถียร (2546) ได้พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิผลในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ รอดจำย (2552) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กเช่นกัน โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ เทคนิคและวิธีการจัดการเรียนการสอนตลอดจนแรงจูงใจที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) ซึ่งได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย พบว่า ปัจจัยด้านคน ได้แก่ ครู ผู้บริหาร ผู้เรียน และผู้สนับสนุนเป็นปัจจัยที่สำคัญของการพัฒนาและยกระดับการศึกษา โดยเฉพาะครูที่ต้องมีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กระตุ้นและสร้างเสริมงานด้านวิชาการ ด้านขวัญกำลังใจ ผลักดันให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

2. ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยอุปสรรคของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพ

การปฏิบัติงานของโรงเรียนเพื่อให้งานประกันคุณภาพประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยที่สนับสนุน คือ

1) ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร จากการศึกษาในเชิงปริมาณ พบว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงสูงสุด ซึ่งอาจเป็นเพราะในดำเนินงานทุกอย่างนั้นต้องมีการขับเคลื่อนโดยครูในโรงเรียน การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กก็เช่นเดียวกัน ถ้าจะให้มีการดำเนินงานที่เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู ซึ่งครูจะต้องมีการเรียนรู้และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ โดยผู้บริหารให้การส่งเสริมสนับสนุนการอบรมพัฒนา เพราะหากครูไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพก็จะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพของโรงเรียน

2) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ จากการศึกษาในเชิงปริมาณจะพบว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมสูงสุด และยังพบว่าการนิเทศติดตามเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญสูงสุด ซึ่งจากการศึกษาจากโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการนิเทศติดตามแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โรงเรียนมีการนำผลการนิเทศมาวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป ครูมีการนิเทศกันเอง ครูนำคำแนะนำไปพัฒนาความรู้ ความสามารถทำให้มีทักษะการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ดังนั้น ในการดำเนินการในส่วนของการนิเทศคือผู้บริหารควรมีการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นระยะ ซึ่งการนิเทศอาจไม่ต้องเป็นทางการมากเกินไป ควรทำในลักษณะการติดตามงาน ให้อำนาจ และความช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูและบุคลากร และจากการศึกษาในเชิงปริมาณยังพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติสูงที่สุด และจากการศึกษาในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาก็พบว่าในการทำงานแต่ละโครงการถึงแม้ว่าจะมีครูที่ได้รับมอบหมายงานไปแล้วครูคนอื่นก็จะมาช่วยกันทำ แสดงว่าโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีครูน้อย และการทำงานให้สำเร็จนั้นจะต้องมีการร่วมกันทำงานเป็นทีม ซึ่งจะสอดคล้องกับวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นกันเอง ผู้บริหารโรงเรียนจะให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำงาน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม นอกจากนั้นยังมีการบริหารจัดการงบประมาณที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง มีลักษณะที่มุ่งมั่นทุ่มเทและจริงจังต่อการทำงาน เมื่อผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะทำครูก็จะตื่นตัวด้วย ซึ่งลักษณะเช่นนี้สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการนำ TQM มาใช้ในการสนับสนุนการดำเนินงานในองค์การที่ว่ารูปแบบการบริหารจัดการและภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน มีการบริหารโรงเรียนโดยใช้แผนกลยุทธ์ ใช้การติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการมากกว่าเพราะทำให้สะดวก รวดเร็ว ทำให้การสื่อสารมีความคล่องตัว ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ Levine and Lezotte (อ้างถึงใน Cuttance, 1994) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับประสิทธิภาพต่อการบริหารงานคุณภาพ คือการสื่อสารของบุคลากรในองค์การอย่างคล่องตัว ด้านการนิเทศผู้บริหารจะมีการนิเทศติดตามเป็นระยะโดยมีการนิเทศอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ส่วนการบริหารงานบุคคล และระบบสารสนเทศพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีครูน้อย ผู้บริหารจึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับระบบการบริหารงานบุคคลมาก ส่วนงานระบบสารสนเทศที่พบว่าไม่เป็นปัจจุบันเท่าที่ควรเนื่องจากครูไม่มีเวลาทำสารสนเทศ เพราะต้องสอนหลายชั้นและมีงานอื่นมาก จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ค้นพบทั้งจากกรณีศึกษาและจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจะมีความสอดคล้องกัน โดยเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเก็จกนก เอื้อวงศ์ (2546) ที่ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการดำเนินการ

ประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่ม ปัจจัยภายใน ได้แก่ การที่ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นทุ่มเทสนใจใฝ่เรียนรู้ ใช้ทั้งการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารแบบเข้มงวด การมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี คือ มีความสัมพันธ์ที่ดี มีแบบแผนการทำงานเป็นทีม มีตัวแบบการเป็นครูที่ดี ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและ เห็นคุณค่าของการประเมิน รวมทั้งการที่ครูมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อการสอน สนใจใฝ่เรียนรู้ และเชื่อว่าการประกันคุณภาพการศึกษานำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนั้น โครงสร้าง การประสานงานที่คล่องตัวและมีบุคลากรหรือคณะทำงานรับผิดชอบงานประกันคุณภาพก็เป็นปัจจัย ที่ส่งเสริมเช่นกัน สำหรับกลุ่มปัจจัยภายนอก ได้แก่ การที่ชุมชนและกรรมการสถานศึกษาให้ความสำคัญ กับการศึกษาและสนับสนุนช่วยเหลือ และการที่กฎหมาย/นโยบายต้นสังกัดผลักดันให้โรงเรียนดำเนินการ ประกันคุณภาพ รวมทั้งหน่วยงานต้นสังกัดนิเทศช่วยเหลือโรงเรียน

3) ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม จากการศึกษาในเชิงปริมาณพบว่าเป็นปัจจัย ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร กล่าวคือ หากปัจจัยด้านลักษณะของ สภาพแวดล้อมดีจะส่งผลให้ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากรดีด้วย ซึ่งอาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนครูน้อย วัฒนธรรมของโรงเรียนส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นกันเอง การบริหารงานจะไม่เป็นทางการมาก ผู้บริหารโรงเรียนจะให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม ดำเนินการ ตามข้อตกลงและแนวปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ครูจะมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหา มีการบริหารงานแบบระบบพี่น้อง ครูจะมีความรับผิดชอบสูง ยอมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวได้ กับสิ่งใหม่ ๆ ได้ดี มีการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกัน และเห็นคุณค่า ของการประเมินเพื่อพัฒนางาน บรรยากาศในการทำงานของโรงเรียนจะมีความสะอาดร่มรื่นน่าอยู่ สภาพทั่วไป ของโรงเรียน ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รู้สึกเป็นพี่เป็นน้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความเชื่อมั่น ในตัวผู้บริหารโรงเรียน การส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความรักโรงเรียนและพร้อมใจกันพัฒนา ให้เจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับข้อเสนอของ Levine and Lezotte (อ้างถึงใน Cuttance, 1994) ที่ว่า วัฒนธรรมและบรรยากาศของโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาจะต้องมีความสามัคคี ความร่วมมือ และ การเห็นพ้อง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมและบรรยากาศที่ดีจะเป็นแรงจูงใจอย่างดีในการทำงานให้บรรลุ เป้าหมายอย่างมีคุณภาพ

4) ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน จะพบว่าการใช้เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่มีความ สัมพันธ์กับปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียนมากที่สุด กล่าวคือ หากโรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีที่มีการนำ ระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในกระบวนการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนและการเก็บข้อมูล ก็จะส่งผลให้ลักษณะของโรงเรียนดีขึ้น ในส่วนของการขอรับการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาจากชุมชน และหน่วยงานภายนอก และแรงงานจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานเอกชน หรือจากชุมชน

เช่น ผู้ปกครองนักเรียน ศิษย์เก่า เพื่อมาร่วมกันพัฒนาโรงเรียน รวมทั้งการได้รับงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัด จะช่วยให้การบริหารงานประกันคุณภาพประสบความสำเร็จ

แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

จากการสังเคราะห์แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กจากข้อค้นพบเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพพบว่า ในขั้นตอนของการวางแผนการปฏิบัติงาน (Plan: P) ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับนโยบายการบริหารและการปฏิบัติโดยเฉพาะกับครูและบุคลากร เพราะครูและบุคลากรจะเป็นผู้ที่ดำเนินการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้เกิดการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยการนิเทศติดตามสร้างความตระหนักด้วยการเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยใช้เป้าหมายความสำเร็จของการประกันคุณภาพ นอกจากนั้นควรสนับสนุนบุคลากรเพิ่มเติมให้โรงเรียนขนาดเล็กและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานการประกันคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารใช้ความเป็นผู้นำทางวิชาการเสริมสร้างความรู้ให้กับครูและบุคลากรโดยส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในโรงเรียน โดยวิธีการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) และสร้างทัศนคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน นอกจากนั้นต้องมีการแต่งตั้งกรรมการที่ประกอบด้วยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากหลายฝ่ายเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาการศึกษาซึ่งได้จากการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง และผลการประเมินจากปีที่ผ่านมา และมอบหมายงานโครงการตามความรู้ความสามารถ ในขั้นตอนของการดำเนินงานตามแผน (Do: D) ควรดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาในรูปของคณะกรรมการโดยใช้วิธีการดำเนินงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเน้นการมีส่วนร่วมจากหลายฝ่ายในลักษณะเป็นทีมงาน ปฏิบัติงานตามปฏิทินการปฏิบัติงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยผู้บริหารควรใช้เป้าหมายความสำเร็จของแต่ละโครงการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากร และสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับโครงการ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็น นอกจากนั้นต้องมีการนิเทศติดตามเป็นระยะ ดังจะเห็นได้จากการศึกษาเชิงปริมาณที่พบว่า องค์ประกอบด้านการนิเทศติดตามมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กควรให้ความสำคัญกับการนิเทศติดตามการดำเนินงานในการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจใช้การนิเทศที่ไม่เป็นทางการมากเกินไปเพราะเป็นโรงเรียนที่มีครูและบุคลากรไม่มาก โดยใช้วิธีการสื่อสารที่ไม่ควรเป็นทางการโดยอาจให้มีระบบบริหารยืดหยุ่นเพื่อสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีภายในโรงเรียน ในส่วนของการตรวจสอบประเมิน (Check: C) ผู้บริหารโรงเรียนจะสร้างวัฒนธรรมการประเมินให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน เนื่องจากในการดำเนินโครงการแต่ละครั้งนั้นหากมีการประเมินโครงการจะมีการทำข้อมูลสำหรับใช้ประกอบการตัดสินใจในการจัดทำแผนพัฒนาใน พ.ศ.ต่อไป และในส่วนของการนำผลการประเมินมาปรับปรุง (Act: A) จะเห็นได้ว่าผู้บริหารและคณะครูควรมีการประเมินร่วมกันเพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการ

ทำรายงานประเมินตนเองมาวิเคราะห์หาจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา ซึ่งผู้บริหารควรส่งเสริมให้บรรยากาศการทำงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันซึ่งจะทำให้ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่องานประกันคุณภาพ และจะต้องไม่ลืมที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปีต่อไป และหากนำแนวทางที่ได้จากงานวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ร่วมกับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับโรงเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้สามารถดำเนินงานได้ตามความคาดหวังของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ใน 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง ด้านคน ด้านงาน และด้านเทคโนโลยี ของพิธาน พันธ์ทอง (2548) ที่ได้เสนอว่า 1) การจัดโครงสร้างระบบการบริหารงานของโรงเรียนที่มีขนาดเล็กจะมีโครงสร้างซึ่งยืดหยุ่นแตกต่างจากโครงสร้างแบบระบบราชการ (Bureacracy) ในโรงเรียนทั่วไปที่มีขนาดใหญ่กว่าซึ่งจะมีการมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ (Division of Labors) ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กโครงสร้างจะเป็นแบบยืดหยุ่นมากขึ้น การที่โรงเรียนมีขนาดเล็กจะทำให้ความเป็นระบบราชการลดลง การจัดโครงสร้างการทำงานจะแบ่งงานกันทำตามสถานการณ์ ครูจะถูกมอบหมายงานให้ทำหลาย ๆ อย่างและสอนหลาย ๆ วิชา ซึ่งงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ ถ้ามีการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอจะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กดังกล่าวเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2) การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กต้องส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูมีขวัญกำลังใจ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ความช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องการจัดสรรงบประมาณให้โรงเรียนจ้างครูช่วยสอน แก้ปัญหาครูไม่ครบชั้น จัดสรรวงเงินที่ใช้พิจารณาความดีความชอบให้โรงเรียนขนาดเล็กเป็นกรณีพิเศษ การประเมินผลงานควรคำนึงถึงขนาดโรงเรียนและเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ไม่ควรมีการโยกย้ายผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กบ่อยเกินไป ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแต่งตั้งโยกย้าย และสรรหาผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน 3) รูปแบบการบริหารจัดการในโรงเรียนขนาดเล็กจะต้องมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้การบริหารงานจะต้องอาศัยระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ การจำแนกงานภายในโรงเรียนควรแยกเป็นงานจำเป็นที่ต้องทำด้วยตนเองและงานที่ไม่สำคัญจำเป็น การบริหารจัดการงานจำเป็นต้องทำโดยผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการมอบหมายงาน การประสานงานควบคุมกำกับให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ ใช้เวลาน้อยที่สุด เพื่อใช้เวลาส่วนใหญ่จัดการเรียนการสอน ส่วนงานไม่สำคัญจำเป็นควรมีการประสานงานเพื่อขอความร่วมมือ ความช่วยเหลือจากชุมชนช่วยดำเนินการหรือให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือโรงเรียนใกล้เคียงเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนในด้านงบประมาณนั้น

เนื่องจากกว้างงบประมาณที่จัดสรรให้โรงเรียนขนาดเล็กไม่เพียงพอต่อการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน จะต้องมีการประสานงานอย่างใกล้ชิดเพื่อให้ชุมชนช่วยระดมทุนทรัพยากรงาน ทั้งนี้เน้นการมีส่วนร่วม ตามหลัก Education for All หรือ All for Education โดยให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงาน ในส่วนของการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีข้อจำกัด หลายด้าน การจัดการเรียนการสอนมีการเปลี่ยนรูปแบบจาก 1 คนต่อ 1 ชั้น หรือการสอนในลักษณะ กลุ่มใหญ่ (Large group) มาเป็นการเรียนการสอนแบบกลุ่มย่อยหรือรายบุคคล (Individual) มากขึ้น จึงต้องมีการฝึกอบรมครูให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เกิดทักษะสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่าง หลากหลาย และบูรณาการหลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมตามศักยภาพของโรงเรียน มีการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ความถนัดเกี่ยวกับ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อาชีพในท้องถิ่น สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ มีการนิเทศช่วยเหลือครู มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ และมีการวัดประเมินผลตามสภาพจริง มีการจัดทำแผนผลงาน และมีการสอนซ่อมเสริมเพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาด้านการเรียน และ 4) ด้านเทคโนโลยี ควรส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนจัดหา ผลิต และใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในภายนอก ตลอดจน การให้บริการหนังสือแบบเรียนและอุปกรณ์การเรียนการสอนเพื่อการเรียนการสอนหลาย ๆ รูปแบบ โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินการใช้สื่อ ตลอดจนการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการทำวิจัยมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและนำผลวิจัยมาใช้พัฒนาผู้เรียน แนวทางตาม ข้อเสนอแนะนี้จะให้โรงเรียนขนาดเล็กสามารถบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการนิเทศติดตามงานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้การติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการเกินไป รวมถึงการใช้แผนกลยุทธ์เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรด้านความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพโดยใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและเน้นการทำงานเป็นทีม จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กให้ประสบความสำเร็จนั้น ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย การนิเทศติดตาม ระบบสารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร การใช้กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล การบริหารจัดการงบประมาณ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านการนิเทศติดตามซึ่งจะทำให้เกิด การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมโดยเฉพาะเรื่องของ

กฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งโรงเรียนจะเป็นหน่วยงานปฏิบัติหลักมีผลกระทบโดยตรง ครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจในรายละเอียดในแนวปฏิบัติ ตามกฎกระทรวงกำหนด เพื่อให้ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเกิดการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ และเกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนามาตรฐานการศึกษาในทุกระดับ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพ รวมถึงสร้างทัศนคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพให้กับครู เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา จากผล การศึกษาปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีส่วนสนับสนุนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนขนาดเล็ก

3. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ในระดับเขตพื้นที่ควรเข้ามาให้ความช่วยเหลือโดยการส่งเสริมสนับสนุนด้านการสร้างเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรคอมพิวเตอร์ร่วมกันในระบบเครือข่าย ในระดับสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีการจัดสรรทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากรให้เพียงพอ กับการพัฒนาการศึกษา รวมถึงการส่งเสริมการอบรมพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพ จาก ผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน คือวัสดุอุปกรณ์ที่มีไม่เพียงพอ โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ซึ่งมีผล มาจากการมีงบประมาณที่จำกัด และปัจจัยด้านบุคลากรที่มีจำนวนน้อยและขาดความรู้เกี่ยวกับการ ประกันคุณภาพการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผล ต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยในส่วนของการบริหารงานบุคคลนั้น อาจมีการศึกษากลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในลักษณะของการจัดการความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพ การศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กและมีการทดลองรูปแบบที่พัฒนาขึ้นเปรียบเทียบกับการพัฒนาบุคลากร โดยวิธีอื่น

2. จากผลการศึกษาปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่พบว่าปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากร โดยการนิเทศติดตามเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและ การปฏิบัติ ดังนั้นควรมีการศึกษารูปแบบหรือกลยุทธ์การนิเทศเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. จากผลการวิจัยที่ได้แนวทางการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในการวิจัยครั้งต่อไปอาจนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบหรือกลยุทธ์การบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและดำเนินการทดลองรูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดยอาจมีการเปรียบเทียบกันระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับโรงเรียนขนาดเล็กที่สังกัดกรมการปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา

รายการอ้างอิง

- กมลวรรณ รอดจ่าย. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2546). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรนนท์ อารีรอบ. (2549). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ภาควิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑารัตน์ วิทยาขาว. (2541). *การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา : ศึกษากรณีการนำนโยบายไปปฏิบัติในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิดา วิสมิตนันท์. (2549). *การวิจัยและพัฒนาการนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้รูปแบบ DOS-SBM*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1.
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2550). *ปัจจัยที่เอื้อต่อคุณภาพของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามระบบการประเมินคุณภาพภายนอก*. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น* 3(1) : 45-56.
- ปิยะธิดา ทองอร่าม. (2545). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา : การวิเคราะห์หุ้ระดับด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงเยาว์ อุทุมพร. (2547). *การพัฒนาระบบการส่งเสริมการประเมินสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ภาควิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรารณ บัญเจียม. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินภายนอก เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ภาควิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วันเพ็ญ วรวงศ์พงศา. (2547). *ปัจจัยระดับครูและระดับผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกของครูโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพัตรา ทรัพย์เสถียร. (2546). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2545). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *สถิติข้อมูลทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร. (ม.ป.ท.)
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2550). *ร่างบทสรุปสำหรับผู้บริหารผลสะท้อนจากการประเมินคุณภาพภายนอก รอบแรก (พ.ศ. 2544-2548)*.
- อุทุมพร จามรมาน. (2544). *วิธีทำประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พันธ์.
- Bauerly Kopel, M.E. (1997). *The implementation of total quality management principles in Minnesota schools: Evidence from the field*. [CD-ROM]. Abstracts from: Dissertation Abstracts International Item: 19804709.
- Cuttance, P. (1994). The Contribution of quality assurance reviews to development in school systems. In D.H.Hargreaves and D. Hopkins (eds.), *Development planning for school improvement*, pp. 49-68. London: Cassell.
- Deming, W.E. (1986). *Out of the crisis*. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology.
- Healy, M. (1994). BS 5750 and beyond in a secondary school: A change for the best. In C. Parsons (ed.), *Quality Improvement in Education*, pp. 68-69. London: David Fulton.
- Hertling, E. (2000). Implementing whole-school reform. *Online Journal Of Learning Librarian* [Online serial]. Available from: Ebscohost Full Display Item: 3026578. [2008, December 16]
- Kaufman, R. and Zahn, D. (1993). *Quality management plus: The continuous improvement of education*. Newbury Park: Corwin Press.
- Moorhead, G. and Griffin, R.W. (1998). *Organizational behavior: managing people and organization*. 5th ed. Boston: Houghton Mifflin.

Murgatroyd, S. and Morgan, C. (1994). *Total quality management and the school*. Buckingham:
The Open University Press.

Robinson, B.M. (1996). *Total quality management in education: The empowerment of
a school community (Australia)*. [CD-ROM]. Abstracts from: Dissertation Abstracts
International Item: 19626247.

Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness: A Behavioral View*. Santa Monica, Calif:
Goodyear Publishing Company, Inc.



การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของ
สถานประกอบการ

DEVELOPMENT OF MANAGEMENT STRATEGIES FOR VOCATIONAL EDUCATION
INSTITUTIONS IN RESPONSE TO MANPOWER REQUIREMENT OF ENTERPRISES

ลือชัย แก้วสุข¹ ชญาพิมพ์ อุสาโห² พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์³
Luechai Kaewsook¹ Chayapim Usaho² Pruet Siribanpitak³

^{1,2,3}คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

^{1,2,3}Faculty of Education Chulalongkorn University

*Corresponding Author, e-mail: luechaichula@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ 2) ศึกษาสภาพความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา 3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ ประชากรในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษา ผู้บริหารสถานประกอบการ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบสำรวจ และแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการบริหารการผลิตกำลังคน เรื่องการวางแผน การนำแผนการผลิตกำลังคนไปปฏิบัติ และการประเมินผล พบว่าสถานศึกษาวางแผนการผลิตสามารถผลิตกำลังคนได้ใกล้เคียงกับแผนแต่ยังต้องปรับแผนการผลิตในบางสาขาที่สถานประกอบการต้องการ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพผู้สำเร็จ การศึกษาให้สอดคล้องกับสาขาอาชีพ 2) สภาพความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการพบว่า สถานประกอบการมีความต้องการทักษะด้านสติปัญญาเรื่องการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยี การถ่ายทอดเทคโนโลยี การใช้เครื่องจักรถูกต้องตามคู่มือ เป็นผู้ฝึกสอน เป็นที่ปรึกษาทำงาน ได้มากกว่า 1 หน้าที่ ด้านทักษะทางพฤติกรรมต้องการให้มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา สามารถประสาน

งานกับเพื่อนร่วมงาน และกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก คือ (1) การวางแผนเชิงรุก (2) นำแผนสู่การปฏิบัติด้วยไตรภาคี (3) ปรับกระบวนการทัศน์ในการประเมินผล

คำสำคัญ : การพัฒนากลยุทธ์ การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the current situations of management in vocational colleges to respond to the need of enterprises; 2) study the requirement of manpower skill specification requirements from enterprises. 3) develop management strategies for vocational education institutions regarding manpower as requirement from enterprises. The population were vocational college administrators, enterprise managers. The data instruments comprised questionnaire, survey and validity evaluation. The data were analyzed using content analysis, frequency, percentage, mean, standard deviation and modified priority need technique. The research findings showed that: 1) the current vocational institutions issued main management ways by planning implementation and evaluation. In planning, vocational institutions were able to produce manpower nearly by plan, but needed to adjust plan for serving some branches as of occupation, with full quality skills. 2) For manpower skills, enterprises required cognitive skills for being able to work with new technology and how to operate machines as stated in the manual correctly. For technical skills, it needed manpower who could work by immediacy with ability to consult and mentored people with multiple skills. For behavior skills, it required manpower responsible for regulations and disciplines, coordinating with colleagues. 3) Strategies for vocational administration comprised 3 main strategies: 1) proactive planning 2) implementation by 3 parties 3) adjusting a paradigm for evaluation process.

Keywords: Strategic development, Management in vocational colleges, Requirement of manpower skill specification for enterprises

บทนำ

ตามนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ของรัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดให้รัฐดำเนินการพัฒนาคุณภาพและสร้างมาตรฐานการจัดการศึกษาทุกระดับทุกระดับรูปแบบให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม นโยบายดังกล่าวจึงเป็นหลักการสำคัญที่ต้องพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพ เป็นทรัพยากรหลักสำคัญในการผลักดันระบบเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นภาระหน้าที่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งต้องการความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบอุตสาหกรรมทั้งภาคการผลิตและภาคบริการ ยังมีความต้องการกำลังคนที่มีคุณภาพตามความต้องการเพื่อช่วยผลักดันให้ธุรกิจเจริญก้าวหน้า สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว (สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2553)

ปัญหาากำลังคนที่ประเทศไทยเผชิญอยู่ในปัจจุบันคือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือระดับปวช. และ ปวส. ซึ่งพบว่าขาดทั้งด้านปริมาณตามสาขาวิชาชีพ และด้านคุณภาพทักษะฝีมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ดังเห็นได้จากรายงานผลการสำรวจของสถาบันการวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย ที่พบว่าผู้สำเร็จการศึกษาได้เข้าสู่ตลาดแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ปวช. และ ปวส. ในช่วง พ.ศ. 2549-2554 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาได้ลดลงในทุกปี เช่น ใน พ.ศ. 2550 มีผู้สำเร็จการศึกษา ปวช. 23,078 คน ปวส. 112,909 คน แต่อีก 4 ปีต่อมา ใน พ.ศ. 2554 มีผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. 22,722 คน และระดับ ปวส. 109,714 คน ซึ่งเทียบกับความต้องการใช้แรงงานในอุตสาหกรรมทั้งภาคการผลิตและภาคบริการ ก็พบว่ามีความต้องการใช้แรงงานในระดับ ปวช. จำนวน 493,242 คน และ ปวส. 594,096 คน ตามลำดับ (สถาบันการวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย, 2555) ปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีแนวคิดว่าจะมีการศึกษาความต้องการที่แท้จริงของผู้ว่าจ้างในแต่ละพื้นที่ โดยครอบคลุมปัญหาที่เกิดจากการจ้างงาน การเปลี่ยนงานของกำลังคน และปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับคุณสมบัติของกำลังคน เพื่อให้สามารถจัดเตรียมบุคลากรที่มีศักยภาพตามความต้องการของสถานประกอบการซึ่งต่างต้องฝึกอบรมพนักงานที่รับเข้าทำงานในระยะแรกให้มีความรู้ ความเข้าใจ และฝึกฝนจนเกิดความชำนาญโดยเร็ว เนื่องจากการผลิตเป็นงานที่เกี่ยวกับการควบคุมเครื่องจักร การทำงานที่ต้องอาศัยทักษะความรู้ความสามารถทางทักษะจากกำลังคนที่ผ่านการเรียนรู้และฝึกฝนจากสถานศึกษาอาชีวศึกษา ซึ่งยังไม่เพียงพอในปัจจุบัน

การทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาความต้องการอย่างแท้จริงของตลาดแรงงานอย่างเป็นระบบ และปัญหาการผลิตกำลังคนในสถานศึกษาอาชีวศึกษา แล้วนำมาประมวลเพื่อค้นหาวิธีการ แนวทางหรือกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการบริหารการผลิตกำลังคนอย่างสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในพื้นที่บริการของสถานศึกษานั้น ทั้งนี้เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาที่กำลังหางานในตลาดแรงงานได้รับการว่าจ้างทั้งหมด และสถานประกอบการก็สามารถใช้ประโยชน์จากกำลังคนที่ผ่านการฝึกฝนมาแล้ว

เป็นอย่างดีเช่นกัน โดยจะเป็นการสร้างบรรยากาศในการบริหารระบบอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อการบริหารและการดำเนินงานของสถานศึกษา และประโยชน์ด้านการพัฒนากำลังคน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ
2. ศึกษาสภาพความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการสถานศึกษา
3. ศึกษาสภาพการทำงานของนักศึกษาหลังสำเร็จการศึกษา
4. พัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

คำถามของการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาในการตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการเป็นอย่างไร
2. ความพึงพอใจคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการในเขตบริการเป็นอย่างไร
3. กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการควรเป็นอย่างไร

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอนำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 5 แนวคิด คือ

1. การบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของบริบทการบริหารสถานศึกษาของธีระ รุญเจริญ (2545) ประกอบด้วย 1) การบริหารวิชาการคือการวางแผนพัฒนาการศึกษา การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลการศึกษา 2) การบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินงานด้านบุคลากรของสถานศึกษา ได้แก่ การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพิจารณาความดีความชอบ การโยกย้ายและการเลื่อนขั้น 3) การบริหารงบประมาณ คือ การจัดการงบประมาณของสถานศึกษา รวมไปถึงการจัดหางบประมาณสนับสนุนกิจกรรมสถานศึกษา และการตรวจสอบการใช้งบประมาณ 4) การบริหารงานทั่วไป คือ การบริหารจัดการเรื่องระเบียบ ข้อบังคับ การประกาศ การออกคำสั่ง และการให้ความเห็นชอบผลดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน การบริหาร

สถานศึกษาอาชีวศึกษาต้องมีระบบในการฝึกและสร้างทักษะพิเศษเพื่อให้นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษามีทักษะประจำตัวและสามารถนำไปเป็นความรู้พื้นฐานในการประกอบอาชีพ

2. ความต้องการกำลังคน ทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นปัจจัยการผลิตประเภทหนึ่ง (จุฑา มณีสไพบูลย์, 2537) ซึ่งในทุกกิจการต่างก็มีความจำเป็นใช้คน และมีความคาดหวังต่อแรงงานทักษะในระดับช่าง เพื่อควบคุมเครื่องจักรกลที่มีเทคโนโลยีสูง ดังเช่น รายงานวิจัยของกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (2550) พบว่า การลงทุนของชาวต่างชาติจะเน้นการผลิตที่อาศัยเครื่องจักรเป็นหลัก ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการใช้พนักงานระดับช่างเทคนิค และระดับช่างฝีมือในการควบคุมเครื่องจักร จึงต้องการจ้างงานใน 2 ระดับ คือ 1) ระดับช่างเทคนิค หรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 2) ระดับช่างฝีมือ หรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

3. ระดับการศึกษา การผลิตกำลังคนของสถานอาชีวศึกษาตามมาตรฐานหลักสูตรจากประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 16 สิงหาคม 2546 โดยอาศัยอำนาจในมาตรา 8 มาตรา 12 และมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 9 โดยให้มีการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาใน 3 ระดับ คือ

1) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ให้ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะเทียบเคียงกับมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะในสาขาและระดับฝีมือตรงตามความต้องการของสาขาอาชีพ สถานประกอบการและชุมชน

2) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ให้ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะเทียบเคียงกับมาตรฐานอาชีพหรือมาตรฐานสมรรถนะในสาขาและระดับฝีมือตรงตามความต้องการของสาขาอาชีพ สถานประกอบการและชุมชน สามารถปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ทางวิชาการที่สัมพันธ์กับวิชาชีพในขอบเขตทั่วไปของงานอย่างหลากหลายที่มีความซับซ้อนและไม่เป็นงานประจำ สามารถประยุกต์ทักษะและความรู้ในการจัดการแก้ปัญหาและแนะนำผู้อื่น รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อนตนเอง ผู้อื่น และหมู่คณะ

3) ระดับประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) พุทธศักราช 2551 จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษากำหนดให้วิชาครูเป็นวิชาชีพควบคุม จะต้องประกอบวิชาชีพภายใต้ข้อบังคับแห่งข้อจำกัดและเงื่อนไขของคุรุสภา

4. การตอบสนองความต้องการกำลังคน การผลิตบุคลากรเข้าสู่ตลาดแรงงานสำหรับการจ้างงานในบางกลุ่มอาชีพ หรือการตอบสนองความต้องการกำลังคนในบางกลุ่มทักษะนั้น เกิดจากการขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา (สุมาลี ปิตยานันท์, 2539) แต่เนื่องจากกำลังคนในตลาดแรงงานมีคุณภาพแตกต่างกันทั้งด้านทักษะและความสามารถ และในความแตกต่างดังกล่าวทำให้ทุกคนต้องหาความรู้ด้วยการศึกษาเข้าเรียนหรือฝึกหัดอบรมวิชาชีพ ดังที่ Theodore W. Schultz (1961) กล่าวว่าเป็นการเพิ่มต้นทุน

ของมนุษย์ จนสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ให้แก่ตนเองได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มพูนรายได้ นอกจากนี้ จำนวนกำลังคนในตลาดแรงงานก็ต้องมีอย่างเพียงพอเพื่อการตอบสนองดังกล่าว จึงสามารถสรุปได้ว่า การตอบสนองกำลังคนในตลาดแรงงานมีประเด็นหลักที่ต้องพิจารณา 2 ประเด็น คือ คุณภาพกำลังคน และปริมาณกำลังคน หรือที่กองวิจัยแรงงาน (2549) เรียกว่าเป็นความต้องการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และความต้องการกำลังคนอาชีวศึกษายังมีลักษณะพิเศษในการเน้นหนักในทักษะ 3 ด้าน คือ ทักษะด้านสติปัญญา (cognitive skills) ทักษะด้านเทคนิคการทำงานเฉพาะสาขา (technical skills) และทักษะด้านพฤติกรรม (behavior skills) (Mounier, 2001)

5. การพัฒนากลยุทธ์ การบริหารรัฐกิจเชิงกลยุทธ์ในเชิงปฏิบัติ ของ Department of The Navy Total Quality Leadership Office (กระทรวงสาธารณสุข, 2551) ได้อธิบายขั้นตอนของกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขึ้นเตรียมการวางแผนกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และพันธกิจ

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์สถานการณ์เพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าในการทำกลยุทธ์ โดยจำแนกสถานการณ์ออกเป็น 4 ด้าน คือ ชีตความสามารถที่เป็นจุดแข็ง (Strengths) ชีตความสามารถที่เป็นจุดอ่อนขององค์กร (Weaknesses) ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสในการทำงานขององค์กร (Opportunities) ปัจจัยภายนอกที่เป็นอุปสรรคในการทำงานขององค์กร (Threats)

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์หาตำแหน่งทางกลยุทธ์ โดยการทำ The Internal-External (IE) Matrix

ขั้นตอนที่ 5 กำหนดกลยุทธ์ โดยนำเทคนิค HR Scorecard และ SWOT Matrix มาประยุกต์ใช้ และใช้เทคนิค The Qualitative Strategic Planning Matrix (QSPM) เพื่อหาค่าแรงดึงดูดในแต่ละกลยุทธ์และนำมาตัดสินใจคัดเลือกกลยุทธ์ที่สามารถนำมาปรับใช้เป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

จากการบริหารเชิงกลยุทธ์ของกระทรวงสาธารณสุขข้างต้น สามารถนำมาประยุกต์สู่กระบวนการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมการวางแผนงานการผลิตกำลังคนเชิงกลยุทธ์

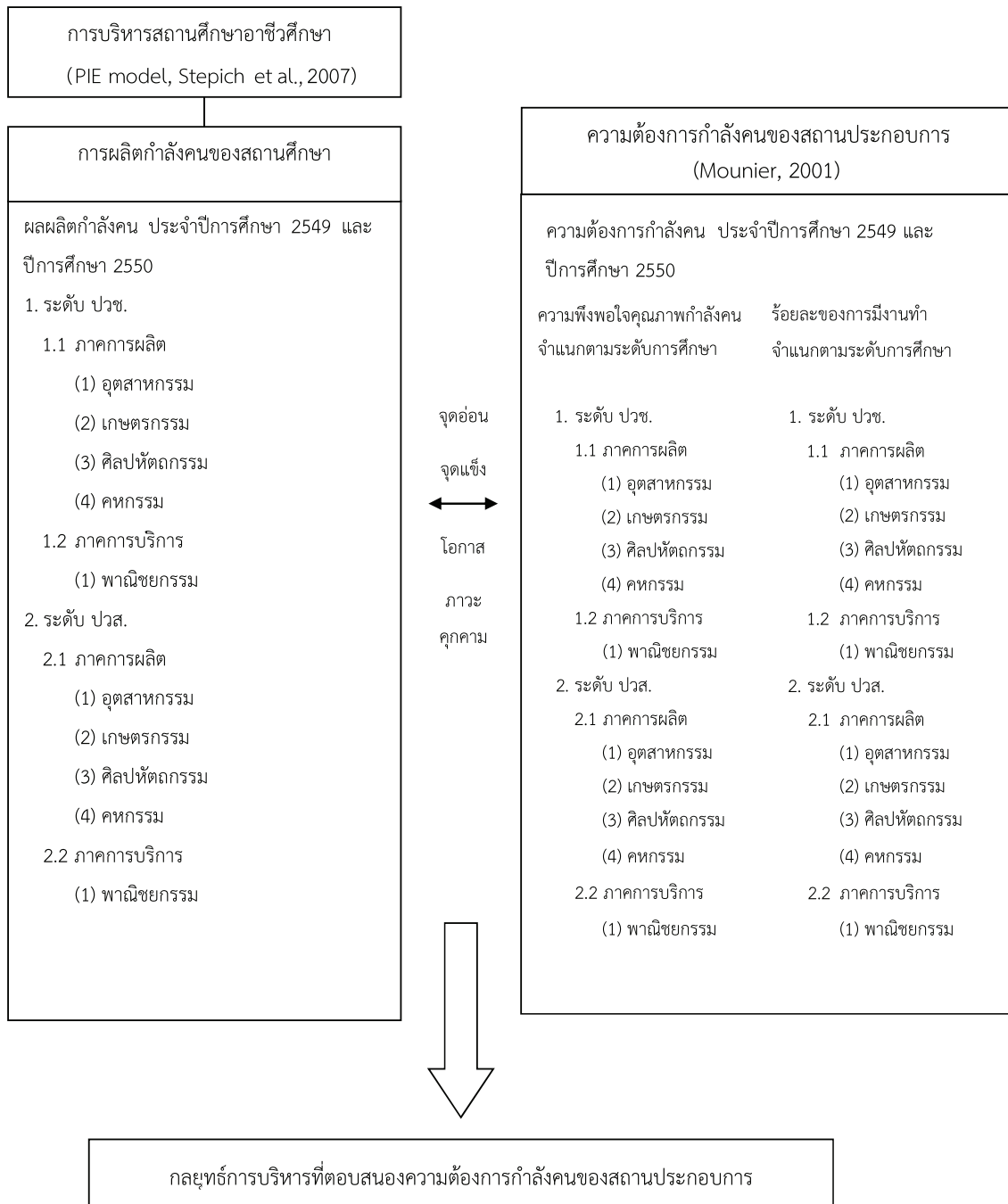
ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งสภาพองค์กรและสภาพสิ่งแวดล้อม ซึ่งหมายถึงวิเคราะห์ศักยภาพในการผลิตกำลังคน แลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์หาตำแหน่งทางกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ 5 กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ



วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน เพื่อค้นหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ได้ในครั้งนี้ จะเป็นกลยุทธ์ที่สามารถตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการอย่างแท้จริง มีความถูกต้องตามหลักทฤษฎีการบริหารการศึกษา เหมาะสม และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย เป็นการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี หลักการ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายทางการศึกษาของรัฐ

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัญหาของการบริหารการผลิตกำลังคนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ และศึกษาสภาพความต้องการคุณภาพกำลังคนของสถานประกอบการ การดำเนินงานในขั้นนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

2.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารการผลิตกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช. และระดับ ปวส. ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

2.2 การสำรวจการดำเนินงานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส. ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549-2550 ของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

2.3 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพกำลังคนระดับ ปวช. และระดับ ปวส. ของสถานประกอบการ

ขั้นตอนที่ 3 การร่างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบและประเมินกลยุทธ์ ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (expert judgement)

ขั้นตอนที่ 5 การปรับปรุงและนำเสนอกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) และผู้บริหารสถานประกอบการที่เป็นสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยใน พ.ศ. 2549-2550 โดยมีรายละเอียดและจำนวนดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)
รวม 415 แห่ง จำนวน 415 คน

2. ผู้บริหารสถานประกอบการ ที่เป็นสมาชิกของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย รวม 4,011 แห่ง
จำนวน 4,011 คน

กลุ่มตัวอย่าง ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)
ซึ่งเป็นตารางกำหนดให้สัดส่วนของประชากรเท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ร้อยละ 5
ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำนวน
210 คน ผู้บริหารสถานประกอบการ จำนวน 354 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 4 ฉบับ ได้แก่

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาเรื่องสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการ
บริหารการผลิตกำลังคนวิชาชีพระดับ ปวช. และระดับ ปวส. ของสถานศึกษา

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารสถานประกอบการเรื่องสภาพปัจจุบันและ
สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพกำลังคนระดับ ปวช. และระดับ ปวส. ในสถานประกอบการ

ฉบับที่ 3 แบบสำรวจการได้งานทำและการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส.
ตามรุ่นเข้าปีการศึกษา 2549-2550

ฉบับที่ 4 แบบตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์ เป็นแบบสอบถามที่จัดส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ
พิจารณาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของร่างกลยุทธ์

เครื่องมือแบบสอบถามดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรง (Validity) โดยการ
นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านตรวจสอบ พร้อมหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและ
วัตถุประสงค์ (IOC) หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และ
ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.8 จึงนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์เพื่อหากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากข้อมูลที่ได้
โดยวิเคราะห์จากปริมาณการผลิตนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษาอาชีวศึกษา (Supply
กำลังคน) และการตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ (Demand กำลังคน)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ในการบริหารการผลิตกำลังคนของ
สถานศึกษาอาชีวศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นด้วยกับความสำเร็จของการนำแผนการผลิต

กำลังคนไปปฏิบัติ (Implementation) เป็นลำดับแรก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติตามแผน (Evaluation) ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่สอง และด้านการวางแผน (Planning) ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่สาม

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ในคุณภาพกำลังคนระดับ ปวช. ของสถานประกอบการ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานประกอบการให้ความสำคัญกับคุณภาพกำลังคนด้านทักษะเทคนิคการทำงานเฉพาะด้าน/อาชีพ (technical skills) เป็นลำดับแรก ด้านทักษะสติปัญญา (cognitive skills) เป็นลำดับที่สอง และทักษะด้านพฤติกรรม (behavior skills) ให้ความสำคัญเป็นลำดับที่สาม ส่วนกำลังคนระดับ ปวส. ผู้บริหารสถานประกอบการให้ความสำคัญลำดับแรกเช่นเดียวกับระดับ ปวช. คือ ทักษะเทคนิคการทำงานเฉพาะด้าน/อาชีพ (technical skills) ส่วนลำดับที่สอง ให้ความสำคัญกับทักษะด้านพฤติกรรม (behavior skills) และลำดับที่สามให้ความสำคัญกับทักษะด้านสติปัญญา (cognitive skills)

3. ผลการศึกษาการทำงานของกำลังคนหลังสำเร็จการศึกษา รุ่นเข้าศึกษาปี 2549 และปี 2550 ทั้งระดับ ปวช. และ ปวส. พบว่า 1) สถานศึกษาสามารถผลิตกำลังคนได้ใกล้เคียงกับแผนที่ตั้งไว้ (ปวช. ปี 2549 สำเร็จ ร้อยละ 94.08 ปี 2550 ร้อยละ 90.72 ปวส. ปี 2549 สำเร็จ ร้อยละ 88.47 และ ปี 2550 ร้อยละ 87.43 ของแผน) 2) การทำงานและการศึกษาต่อ พบว่ามีจำนวนกำลังคนศึกษาต่อมากกว่าทำงาน (ปวช. ปี 2549 ศึกษาต่อ ร้อยละ 80.08 ปี 2550 ร้อยละ 80.74 ปวส. ปี 2549 ศึกษาต่อ ร้อยละ 55.99 ปี 2550 ร้อยละ 56.28) 3) การทำงานส่วนตัวและการทำงานกับสถานประกอบการพบว่า มีการทำงานกับสถานประกอบการมากกว่าการประกอบอาชีพส่วนตัว (ปวช. ปี 2549 ทำงานกับสถานประกอบการ ร้อยละ 71.99 ปี 2550 ร้อยละ 69.43 ปวส. ปี 2549 ทำงานกับสถานประกอบการ ร้อยละ 82.84 ปี 2550 ร้อยละ 70.46) 4) การทำงานในเขตบริการและทำงานนอกเขตบริการ พบว่า ส่วนมากทำงานกับสถานประกอบการนอกเขตบริการ (ปวช. ปี 2549 ทำงานนอกเขตบริการ ร้อยละ 75.87 ปี 2550 ร้อยละ 76.08 ปวส. ปี 2549 ทำงานนอกเขตบริการ ร้อยละ 66.91 ปี 2550 ร้อยละ 68.77)

4. กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและแบบสำรวจความต้องการ ความพึงพอใจกำลังคนของสถานประกอบการ และข้อมูลด้านการบริหารการผลิตกำลังคนของสถานประกอบการ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เพื่อหาความเป็นไปได้และประมวลเป็นกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา พร้อมจัดส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ และนำผลการตรวจสอบเข้าสู่ที่ประชุมกลุ่ม (Focus group) สรุปได้กลยุทธ์หลักจำนวน 3 กลยุทธ์ และกลยุทธ์รอง 6 กลยุทธ์ กลยุทธ์หลัก ได้แก่ 1) กลยุทธ์นำแผนสู่การปฏิบัติด้วยไตรภาคี 2) กลยุทธ์ปรับกระบวนการผลิตในการประเมินผล 3) กลยุทธ์วางแผนเชิงรุก กลยุทธ์รอง ได้แก่ 1) กำหนดแผนการผลิตกำลังคนเชิงรุก 2) กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการผลิต 3) ไตรภาคีในการผลิตกำลังคน 4) ไตรภาคีในการพัฒนาทักษะกำลังคน 5) ประเมินประสิทธิภาพภายนอก 6) นำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

5. การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ในการนำแผนสู่การปฏิบัติที่ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกเพราะว่าสถานศึกษาต้องการรับการสนับสนุนและความร่วมมือจากสถานประกอบการในเรื่องการสนับสนุนห้องปฏิบัติการสำหรับฝึกทักษะที่ต้องใช้จริงหลังสำเร็จการศึกษา ต้องการความร่วมมือในการรับนักศึกษาฝึกงานในสถานประกอบการตามเกณฑ์วิชาชีพที่กำหนดในหลักสูตร รวมทั้งการมีงบประมาณ มีเครื่องมืออุปกรณ์ มีห้องฝึกงานที่พร้อมในสถานประกอบการ และการจัดเตรียมครู/บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญสำหรับเป็นผู้ฝึกสอนนักศึกษา การสื่อสารภายในสถานศึกษาเพื่อให้ทราบเป้าหมายและมีแนวทางร่วมกันในการตอบสนองกำลังคน ตลอดจนการประสานงานระหว่างสถานศึกษา กับสถานประกอบการในการจัดเก็บข้อมูลการตอบสนองกำลังคนในแต่ละรุ่นเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และการปฏิบัติดังกล่าวต้องอาศัยความร่วมมือในลักษณะไตรภาคี ระหว่างสถานศึกษา สถานประกอบการ และสำนักงานแรงงานจากภาครัฐ เพื่อเป็นสื่อกลางในการบริหารและกระจายกำลังคนในภาพรวมต่อไป

6. การศึกษาความต้องการกำลังคน ผู้บริหารสถานประกอบการให้ความสำคัญทั้งระดับ ปวช. และ ปวส. ต่อทักษะการทำงานเฉพาะด้าน/อาชีพ เพราะในระบบธุรกิจการผลิตและบริการของสถานประกอบการ มีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนที่พร้อมทำงานทันทีหลังรับเข้าทำงาน การฝึกงานในสถานประกอบการเป็นต้นทุนการผลิตและการบริการอย่างหนึ่งซึ่งสถานประกอบการต้องให้ความสนใจ เพราะอาจส่งผลถึงต้นทุนที่สูงขึ้นจนเสียเปรียบด้านราคาในตลาดที่มีการแข่งขันสูง (วุฒิพล สกลเกียรติ, 2546) นอกจากการปฏิบัติงานได้ทันทีแล้วยังมีความต้องการให้กำลังคนมีสมรรถนะ (competency base) ที่สามารถใช้เครื่องมือพิเศษได้เนื่องจากในระบบผลิตสมัยใหม่มีเทคโนโลยีขั้นสูงเข้ามาเกี่ยวข้องมาก อีกทั้งยังต้องการกำลังคนที่สามารถรับผิดชอบงานได้มากกว่าหนึ่งหน้าที่ (multiple skills) สามารถให้คำปรึกษา (consult) แก่เพื่อนร่วมงานในกรณีเกิดปัญหาในงาน สามารถเป็นผู้ฝึกสอน (trainer) เป็นพี่เลี้ยงพนักงานใหม่ (mentor) ได้ เนื่องจากปัจจุบันมีอัตราการเข้า-ออกของพนักงานสูง การถ่ายทอดวิธีการ/ทักษะการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นตลอดเวลาในระบบการผลิตและบริการ ส่วนความต้องการด้านสติปัญญาที่ผู้บริหารสถานประกอบการให้ความสำคัญเพราะทักษะด้านนี้เป็นทักษะที่ได้มาจากการเรียนรู้ในสถานศึกษา เช่น การเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่ต้องใช้ในการสื่อสารและการถ่ายทอดเทคโนโลยีในสถานประกอบการที่เป็นการลงทุนข้ามชาติ การมีปฏิภาณไหวพริบในการวิเคราะห์งานเพื่อการแก้ไขปัญหาในงาน การตัดสินใจแก้ปัญหา การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีระบบการคิดที่แสดงออกมาเป็นรูปธรรม ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นความต้องการของสถานประกอบการทั้งสิ้น ส่วนทักษะด้านพฤติกรรมเป็นความต้องการด้านระเบียบวินัย การประสานงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อสถานประกอบการ

และต่อผู้รับบริการ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่เกื้อหนุนให้ธุรกิจของสถานประกอบการเจริญก้าวหน้า มีความได้เปรียบในเวทีแข่งขันทุกสถานการณ์ เป็นต้น

7. การศึกษาการทำงานของกำลังคนหลังสำเร็จการศึกษา จากการสำรวจและพบว่าสถานศึกษาสามารถผลิตกำลังคนวิชาชีพได้เกือบเท่ากับแผนที่กำหนด แสดงถึงการมีศักยภาพในการผลิตตามปริมาณที่กำหนดทั้งระดับ ปวช. และ ปวส. แต่หลังจากสำเร็จการศึกษาแล้วพบว่ามีการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไรมากกว่าทำงาน เช่น นักศึกษา ปวส. รุ่นเข้าปี 2549 ศึกษาต่อ ร้อยละ 55.99 รุ่นเข้าปี 2550 ศึกษาต่อ ร้อยละ 56.28 ส่วน ปวช. มีการศึกษาต่อมากที่สุด เช่น ปี 2549 ศึกษาต่อ ร้อยละ 80.08 รุ่นเข้าปี 2550 ศึกษาต่อ ร้อยละ 80.74 จึงทำให้เกิดการขาดแคลนกำลังงานที่เข้าสู่การตลาดแรงงาน ดังนั้นควรปรับค่านิยมการส่งบุตรหลานเรียนให้จบปริญญาตรี ใหม่เพราะการจบปริญญาในปัจจุบันไม่มีแหล่งงานรองรับอย่างเพียงพอ อีกทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจควรกำหนดมาตรการจูงใจค่าตอบแทนให้สูงขึ้นเพื่อดึงดูดความสนใจทำงานก่อน โดยอาจจ่ายตามระดับสมรรถนะและขีดความสามารถของกำลังคนก็ได้ ส่วนการทำงานส่วนตัวและการทำงานกับสถานประกอบการ พบว่าทำงานกับสถานประกอบการมีจำนวนมากกว่าทำงานส่วนตัวทั้งระดับ ปวช. และระดับ ปวส. เนื่องจากลักษณะการประกอบอาชีพของผู้ปกครองซึ่งถ้านักศึกษามาจากครอบครัวที่มีกิจการอยู่แล้วก็จะกลับไปช่วยกิจการครอบครัว แต่ส่วนใหญ่เข้ามาศึกษาเพื่อต้องการเป็นกำลังงานในภาคธุรกิจทั่วไปที่เปิดรับสมัคร สิ่งที่น่าให้มีความสนใจคือการพบว่ามีการทำงานนอกเขตสถานประกอบการมากกว่าในเขตบริการ เช่น รุ่นเข้าปี 2549 ปวช. ทำงานนอกเขตบริการ ร้อยละ 73 ปี 2550 ทำงานนอกเขตบริการ ร้อยละ 64 และ ปวส. ทำงานนอกเขตบริการ ร้อยละ 67 ปี 2550 ทำงานนอกเขตบริการ ร้อยละ 64 แสดงให้เห็นว่าในเขตบริการสถานศึกษามีแหล่งงานรองรับน้อยหรือการผลิตกำลังคนไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการในเขตพื้นที่บริการ

8. กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการ ได้ค้นพบกลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ ซึ่งสามารถอภิปรายผลในแต่ละกลยุทธ์ คือ 1) กลยุทธ์นำแผนสู่การปฏิบัติด้วยไตรภาคี เป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สถานประกอบการ และสำนักงานแรงงานในภาครัฐโดยมีแนวทางการผลิตกำลังคนร่วมกัน 2) กลยุทธ์ปรับกระบวนการทัศน์ในการประเมินผล กลยุทธ์ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ให้การประเมินผลเป็นการประเมินร่วมกันระหว่างผู้ผลิตกำลังคนและผู้ใช้กำลังคน 3) กลยุทธ์วางแผนเชิงรุก เป็นกระบวนการวางแผนจากการประมวลข้อมูลความต้องการกำลังคนที่แท้จริงจากการสำรวจ และนำมากำหนดเป็นลำดับงานที่สอดคล้องกับการเตรียมความพร้อมของทรัพยากรที่สถานศึกษาจัดไว้เพื่อผลิตกำลังคนคุณภาพตามความต้องการของสถานประกอบการ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สถานศึกษาควรจัดทำแผนการบริหารงานจากการประเมินความต้องการที่แท้จริงที่ผ่านการประเมินผลร่วมระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐ ควรร่วมประสานงานในลักษณะไตรภาคีจึงจะเกิดความร่วมมืออย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

การนำผลการวิจัยครั้งนี้สถานศึกษาอาชีวศึกษาสามารถศึกษาวิธีการบริหารที่สรุปไว้ และนำมาปรับใช้เป็นลำดับงาน นับตั้งแต่การวางแผนการผลิตกำลังคน การนำแผนการผลิตไปปฏิบัติ และการประเมินผลการปฏิบัติตามแผน ซึ่งสามารถใช้ได้กับสถานศึกษาทุกภูมิภาคทั้ง 4 ภูมิภาค เพราะการศึกษาวิจัยฉบับนี้ศึกษาจากการปฏิบัติที่แท้จริงทั้ง 4 ภูมิภาค

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยเสนอแนะให้มีการทำวิจัยติดตามผล การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่นำกลยุทธ์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปปฏิบัติแล้วได้ผลการตอบสนองกำลังคนตามความต้องการของสถานประกอบการเป็นอย่างไร

รายการอ้างอิง

- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2551). *แผนกลยุทธ์กองสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ 2551-2554*
นนทบุรี : กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. (เอกสารอัดสำเนา)
- กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2549). *รายงานการสำรวจความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงาน*
พ.ศ. 2549. กรุงเทพมหานคร : กรมจัดหางาน.
- กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2550). *แผนแม่บทแรงงาน (พ.ศ. 2550-2554). รายงานฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพมหานคร :
กรมจัดหางาน
- กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2552). *คุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการและคุณลักษณะพื้นฐาน*
ของนายจ้างที่ลูกจ้างต้องการในกรมจัดหางาน ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ. กรุงเทพมหานคร :
กรมจัดหางาน.
- กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2554). *ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของอาชีพในช่วงปี 2553-2554*. กรุงเทพมหานคร :
กรมจัดหางาน.
- กัลยา อยู่บ้านคลอง. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวทางสังคมกับสุขภาพจิตของวัยรุ่น ในระดับ*
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก.
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาโทบริหารจิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จิรัชมา วิเชียรปัญญา. (2549). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารจิต. สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา ภาควิชาหลักสูตร
การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑา มนต์ไพบูลย์. (2537). *การวิเคราะห์ตลาดแรงงาน : แนวคิดเชิงทฤษฎี*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). *รายงานการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการการศึกษา*
ขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
สำนักนายกรัฐมนตรี.
- วุฒิพล สกลเกียรติ. (2546). *การพัฒนาแบบการจัดการการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะสำหรับผู้ใช้แรงงาน*
ในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารจิต. สาขาวิชาศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษา
นอกโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2555). *รายงานความต้องการกำลังคน*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2551). *พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2548). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมหลัก*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุมาลี ปิตยานนท์. (2539). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Brown, D. (2004). *Vocational Education Schools and Colleges and the Need of the Economy*. The United Kingdom. International Research Conference on Vocational Education and Training, 13-14 August 2004. IMPACT Muang Thong Thani-Convention Center (Hall 9), Bangkok Thailand.
- Mounier, A. (2001). *The Three Logics of Skills in French Literature*. NSW Board of Vocational Education and Training.
- Glahe, Fred R., ed. (1978). *Adam Smith and the Wealth of Nation*. Colorado Associated University.
- Theodore, W.S. (1961). *Investment in Human Capital*. American Economic Review March.
- Stepich, D.A., Lehman, J.W., Russell. J.W. (2007). *Instructional Development Model Critique-PIE model*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.



บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ
ภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK MOTIVATION AFFECTING PARTICIPATION
IN INTERNAL QUALITY ASSURANCE OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

พิเชษฐ์ สร้อยทอง¹ วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์² มณฑป ไชยชิต³
Pichet Soithong¹ Wisut Wichitputcharaporn² Mondob Chaichit³

^{1,2,3}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
^{1,2,3}Faculty of Education Kasetsart University

*Corresponding Author, e-mail: tumchategm@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายใน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงานกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของครู และสร้างสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 250 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .956 ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $\bar{X} = 4.11$ และ $\bar{X} = 4.21$ ตามลำดับ)

2. บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงานต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .605$ และ $r = .721$ ตามลำดับ)

3. ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ บรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 55.9 ($R^2 = .559$) และสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Z}_{\text{participation in internal quality assurance}} = .563 Z_{\text{work motivation}} + .252 Z_{\text{organizational climate}}$$

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน การมีส่วนร่วม การประกันคุณภาพภายใน

Abstract

The purposes of this research were to study level of the organizational climate, work motivation and participation in internal quality assurance of teacher; to study relationship between organizational climate, work motivation and participation in internal quality assurance of teachers; and to generate predictive equation of the participation in internal quality assurance of school under The Secondary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 250 teachers from schools under The Secondary Educational Service Area Office 1 selected by proportional stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. The questionnaire was tested for the reliability with Cronbach's alpha coefficient of .956. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and multiple regressions. The results of the research were as follows:

1) The level of the organizational climate, work motivation and participation in internal quality assurance of school under The Secondary Educational Service Area Office 1 as a whole was at a high level. ($\bar{X} = 4.08$ SD = 0.52, $\bar{X} = 4.11$ SD = 0.46 and $\bar{X} = 4.21$ SD = 0.47, respectively)

2) Organizational climate and work motivation were positively and significantly related at the high level to the participation in internal quality assurance of school under The Secondary Educational Service Area Office 1, at the .01 level. ($r = .605$ and $r = .721$ respectively)

3) The variables that could significantly predict the participation in internal quality assurance of school were organizational climate and work motivation at the .01 level.

These predictors were accounted for 55.9 percents of variance ($R^2 = .559$). The study equation was as follows:

$$\hat{Z}_{\text{participation in internal quality assurance}} = .563 Z_{\text{work motivation}} + .252 Z_{\text{organizational climate}}$$

Keywords: Organizational Climate, Work Motivation, Participation, Internal Quality Assurance

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 ที่ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพทางการศึกษา จากมาตรา 48 ที่ระบุไว้ว่า ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก แต่ปัญหาด้านการศึกษาของประเทศไทยมี 3 ด้านหลัก ๆ คือ ด้านการขาดความต่อเนื่องเชิงนโยบาย ด้านการขาดการกำกับเชิงปริมาณ และด้านการขาดการควบคุมคุณภาพ ซึ่งเกิดจากสถานศึกษาต่างมุ่งเน้นการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจที่เน้นแต่ปริมาณของผู้เรียนเพียงอย่างเดียว แต่ขาดการเร่งผลิตครูที่มีคุณภาพให้เพียงพอต่อความต้องการ ส่วนแนวทางในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายใต้อุปสรรคนั้นมีทั้งหมด 4 ประการ คือ ปรับความคิด เปลี่ยนการกระทำ สร้างความหวัง และสร้างการมีส่วนร่วม แต่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะสำเร็จลงได้ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนรับรู้ปัญหา ร่วมพัฒนาและร่วมลงมือทำเพิ่มขึ้น ดังนั้น การดำเนินการเพื่อให้การศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา 3 ประการ คือ การพัฒนาคุณภาพ (quality development) ส่งเสริมคุณภาพ (quality enhancement) และกรอบการประกันคุณภาพ (quality framework) ด้วยการสร้างเครือข่าย (ชาวนรงค์ พรรุ่งโรจน์, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาที่ต้องอาศัยหลักการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนในขนาดที่เหมาะสมมีจำนวนที่มากพอ และลงลึกไปในทางปฏิบัติอย่างจริงจัง และการเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพจะต้องเพิ่มที่ระดับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของทุกภาคส่วนด้วยการวางแผนระยะยาวให้เกิดส่วนร่วมในระดับท้องถิ่นให้เพิ่มมากขึ้นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (Amir, 2015)

อย่างไรก็ตาม การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการสร้างความมั่นใจในคุณภาพต่อผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษา

ที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชั้นมัธยมศึกษาที่จะต้องเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้มีคุณภาพมากพอและพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่ระดับการศึกษาอุดมศึกษา ซึ่งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 6 ประกอบด้วยสถานศึกษาทั้งหมด 10 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนวัดรางบัว โรงเรียนวัดนวลนรดิศ โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม โรงเรียนสตรีวัดอัปสรสวรรค์ โรงเรียนปัญญาวารคุณ โรงเรียนราชวินิตบางแค ปานขำ โรงเรียนวัดประดู่ในทรงธรรม โรงเรียนไชยฉิมพลีวิทยาคม โรงเรียนนวลนรดิศวิทยาคม รัชมิงคลาภิเษก และโรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม มีการบริหารจัดการสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ในบริบทของตนเอง ทำให้สถานศึกษาแต่ละแห่งมีคุณภาพการศึกษาที่แตกต่างกันออกไป จนทำให้ผลการตรวจประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษาหลายแห่งไม่บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ ทำให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจต่อคุณภาพของสถานศึกษาลดต่ำลง และจะส่งผลต่อจำนวนผู้เรียนที่จะศึกษาในระดับชั้นต่าง ๆ ลดลงอย่างต่อเนื่อง และในปัจจุบัน การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาได้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมาตรฐานที่ 4 ระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการอ้างอิงและสร้างมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เป็นระบบเดียวกัน ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการประกันคุณภาพให้สูงมากยิ่งขึ้น โดยเปิดโอกาสให้สถานศึกษาเป็นผู้กำหนดตัวชี้วัด รูปแบบการรายงานคุณภาพที่สอดคล้องตาม 4 มาตรฐานมากขึ้น

ทั้งนี้บรรยากาศองค์การเป็นตัวกำหนดรูปแบบของสิ่งแวดล้อมที่สามารถกระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของคนภายในองค์การ และสามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานขององค์การนั้น ๆ จากตัวกำหนด 6 มิติ คือ โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ การสนับสนุน และความผูกพัน (Stringer, 2002)

ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการจูงใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจทำงาน เพื่อเป้าหมายที่ตนต้องการ และทำให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้แรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ความต้องการความสัมพันธ์ (แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์) และความต้องการอำนาจ (แรงจูงใจใฝ่อำนาจ) (McClelland, 1987) ซึ่งเป็นความต้องการของมนุษย์แต่ละบุคคลจะมีแนวโน้มในการแสวงหาความต้องการที่ต่างกัน แต่มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กัน (บุษยา วีรกุล, 2558)

นอกจากนี้ บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงานต่างมีความสำคัญควบคู่ต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เพราะแนวทางในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายใต้อุปสรรคจะต้องสร้างการมีส่วนร่วม ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะสำเร็จได้ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา ได้รับรู้ถึงปัญหาตลอดจนได้ร่วมลงมือทำเพิ่มขึ้น (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการมีส่วนร่วมทั้ง 3 ประการ คือ การเข้าไปเกี่ยวข้อง แรงจูงใจในการเข้าไปช่วยเหลือสนับสนุน และการยอมรับต่อความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย (Newstrom & Keith, 2007)

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจวิจัย เรื่อง บรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบงาน กระบวนการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน กับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

บรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Stringer

Stringer (2002: 9-11) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ที่สะสมและเป็นตัวกำหนดรูปแบบของสิ่งแวดล้อมที่สามารถกระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของคนภายในองค์การ โดยสามารถวัดพฤติกรรมจากการจูงใจและอธิบายผลการปฏิบัติงานขององค์การนั้น ๆ จากตัวกำหนดทั้ง 6 มิติ คือ โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การสนับสนุน และความผูกพัน

1. โครงสร้าง (structure) เป็นการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีต่อสถานศึกษาว่าสามารถจัดโครงสร้างการบริหารและกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

2. มาตรฐาน (standards) เป็นการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีต่อสถานศึกษาว่า มีมาตรฐานที่เป็นแรงผลักดันในการปรับปรุง พัฒนางาน และเป็นการเพิ่มระดับความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่ดี

3. ความรับผิดชอบ (responsibility) เป็นการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีต่อผู้บริหารว่า ผู้บริหารมีความไว้วางใจให้บุคลากรตัดสินใจแก้ปัญหาในความรับผิดชอบต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องให้ผู้บริหารตรวจสอบ ตัดสินใจซ้ำอีกครั้ง

4. การได้รับการยอมรับ (recognition) เป็นการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีต่อสถานศึกษาว่า มีการให้รางวัลเป็นผลตอบแทนหลังจากการปฏิบัติงานสำเร็จได้อย่างเหมาะสม

5. การสนับสนุน (support) เป็นการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีต่อกันว่า ได้รับความไว้วางใจซึ่งกันและกันและมีการให้การสนับสนุนด้านจิตใจจากสมาชิกภายในการทำงานเป็นทีม

6. ความผูกพัน (committment) เป็นการรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีต่อสถานศึกษาว่า มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและมีความผูกพันต่อการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Stringer เป็นการรับรู้ที่สะสมและเป็นตัวกำหนดรูปแบบของสิ่งแวดล้อมที่สามารถกระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจ และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของคนภายในองค์การ โดยสามารถวัดพฤติกรรมจากการจูงใจและอธิบายผลการปฏิบัติงานขององค์การนั้น ๆ จากตัวกำหนด ประกอบด้วย 6 มิติ คือ โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การสนับสนุน และความผูกพัน

แรงจูงใจตามทฤษฎีของ McClelland

McClelland (1987) กล่าวว่า แรงจูงใจจากภายในที่สำคัญ 3 ประการ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เพราะเนื่องจากผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจจากภายในทั้ง 3 ประการนี้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุดที่ผู้บริหารจะต้องนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การให้ประสบผลสำเร็จดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement: nAch) เป็นความต้องการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในระดับสูง โดยใช้วิธีการบรรลุเป้าหมายที่ง่าย ซึ่งวิธีการบรรลุเป้าหมายนั้นไม่ใช่เพียงแค่การพูดหรือการกระทำ แต่จะต้องให้ความสำคัญถึงวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (need for affiliation: nAff) เป็นความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เป็นมิตรระหว่างบุคคล โดยใช้เวลาในการคิดและพัฒนาความอบอุ่นให้มีระดับ

ความสัมพันธ์ที่สูง ซึ่งจะทำให้ความสำคัญการฟื้นฟูความสัมพันธ์ให้ลึกซึ้งและกว้างขวาง มีการแลกเปลี่ยนให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสัมพันธ์ให้ยืนยาว จากการจัดกิจกรรมร่วมกันเกิดเป็นการรวมกลุ่มในที่สุด ทั้งนี้ถ้ามีคุณลักษณะด้านนี้สูงจะถูกเรียกว่า บุคคลของประชาชน

3. ความต้องการอำนาจ (need for power: nPow) เป็นความต้องการในการมีอิทธิพลอยู่เหนือผู้อื่น โดยมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล สามารถบรรลุถึงการมีอำนาจหน้าที่และตำแหน่งที่ยิ่งใหญ่โดยปราศจากข้อโต้แย้งใด ๆ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจตามทฤษฎีของ McClelland เป็นทฤษฎีที่อธิบายแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement: nAch) ความต้องการความสัมพันธ์ (need for affiliation: nAff) และความต้องการอำนาจ (need for power: nPow) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เพราะเนื่องจากผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจจากภายในทั้ง 3 ประการนี้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุดที่ผู้บริหารจะต้องนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การให้ประสบผลสำเร็จ

การมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Newstrom & Keith

Newstrom & Keith (2007: 182-183) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมประกอบด้วยแนวคิดที่สำคัญ 3 ประการ คือ การเข้าไปเกี่ยวข้อง แรงจูงใจในการเข้าไปช่วยเหลือสนับสนุน และการยอมรับต่อความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

1. การเข้าไปเกี่ยวข้อง (involvement) หมายถึง การเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยใจและความรู้สึกแทนที่จะเป็นแค่การกระทำโดยร่างกายเพียงอย่างเดียว โดยที่การเข้าไปเกี่ยวข้องจะต้องมีเป้าหมายสำคัญมากกว่าแค่การเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งจะเป็นการเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยความเต็มใจทางด้านจิตวิทยา ซึ่งสำคัญมากกว่าการเข้าไปเกี่ยวข้องกับการทำงานด้วยร่างกายทางด้านกายภาพ อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีผู้บริหารบางคนที่มีความเข้าใจว่าการเข้าไปเกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นการมีส่วนร่วม หากแต่การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจะต้องเป็นการมีส่วนร่วมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ ทั้งนี้สิ่งที่ทำให้การมีส่วนร่วมบรรลุผลสำเร็จก็คือ การประชุมจากการถามความคิดเห็นและยึดเป็นแนวทางปฏิบัติ โดยมีเป้าหมายร่วมกัน แต่ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารเป็นแบบเผด็จการ ก็จะทำให้กลายเป็นการมีส่วนร่วมเทียม ซึ่งจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานประสบกับความล้มเหลว

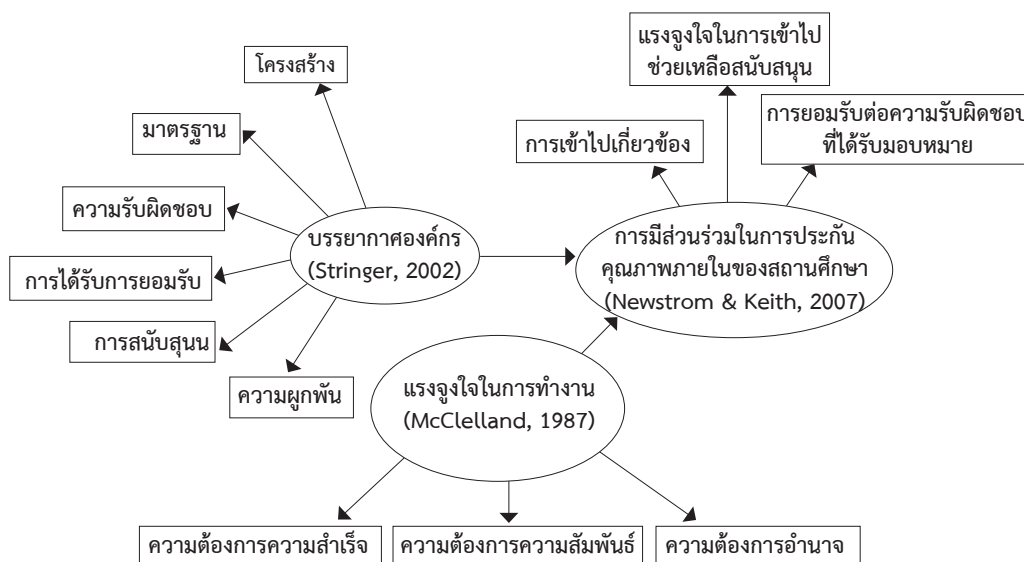
2. แรงจูงใจในการเข้าไปช่วยเหลือสนับสนุน (motivation to contribute) หมายถึง แรงจูงใจในการเข้าไปช่วยเหลือสนับสนุน เนื่องจากผู้บริหารมอบอำนาจให้สมาชิกภายในองค์การของตนเป็นผู้ริเริ่ม

และมีความคิดสร้างสรรค์ในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยผู้บริหารต้องให้อิสระในการทำงาน ต่อสมาชิกภายในองค์การตามทฤษฎี Y ซึ่งการมีส่วนร่วมจะต่างจากความยินยอมพร้อมใจ ทั้งนี้ เพราะ การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์ด้วยความยินยอมพร้อมใจแล้วนำไปปฏิบัติลงไปสู่ สมาชิกภายในองค์การนั้น ไม่ถือเป็นขั้นแรงจูงใจในการเข้าไปช่วยเหลือสนับสนุนนี้ เพราะการมีส่วนร่วม เป็นมากกว่าการที่ได้ยินยอมพร้อมใจสำหรับการปฏิบัติตามสิ่งที่ตัดสินใจไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว เพราะ คุณค่าที่ยิ่งใหญ่อยู่ที่ความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิกในองค์การที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมจะส่งผลต่อการพัฒนาแรงจูงใจ โดยสามารถช่วยให้สมาชิก ภายในองค์การมีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการบรรลุเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับรูปแบบ การบรรลุเป้าหมายของภาวะผู้นำที่ต้องการพัฒนาความเข้าใจวิธีการบรรลุเป้าหมายด้วยความรับผิดชอบ ที่นำองค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การที่ได้ถูกกำหนดไว้ ซึ่งทั้งหมดนี้ เป็นผลของการพัฒนาแรงจูงใจ

การยอมรับต่อความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย (acceptance of responsibility) หมายถึง การที่บุคคลยอมรับต่อความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายภายในองค์การ ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่ นำบุคคลแต่ละคนเข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ องค์การต้องให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมด้วยความรับผิดชอบ โดยที่การมีส่วนร่วมจะช่วยทำให้ สมาชิกภายในองค์การกลายเป็นพลเมืองขององค์การที่ดีมากกว่าการไม่มีความรับผิดชอบหรือเป็นเสมือน เครื่องจักรและคนงาน นอกจากนี้ ความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นการเริ่มต้นสู่การยอมรับต่อความรับผิดชอบ ที่ได้รับมอบหมายสำหรับสมาชิกภายในองค์การที่จะต้องมีความเข้าใจในงาน มีความต้องการในการทำงาน ร่วมกัน ซึ่งสิ่งที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การร่วมกัน ทั้งหมดนี้รวมเรียกว่า ความรับผิดชอบ โดยที่การทำงานเป็นทีมเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาความรับผิดชอบให้นำไปสู่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Newstrom & Keith เป็นทฤษฎีที่อธิบายลักษณะของ การมีส่วนร่วมทั้ง 3 ลักษณะ คือ การเข้าไปเกี่ยวข้อง เต็มใจทำงานภายในองค์การตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรสนับสนุนช่วยเหลือต่อเป้าหมายขององค์การ และแบ่งความรับผิดชอบต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วยแนวคิดที่สำคัญ 3 ประการ คือ การเข้าไปเกี่ยวข้อง การช่วยเหลือสนับสนุน และ ความรับผิดชอบ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดใน การวิจัยได้ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและตัวอย่างดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาทั้ง 10 แห่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 6 จำนวน 662 คน ประกอบด้วยครูจากโรงเรียนวัดรางบัว โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม โรงเรียนสตรีวัดอัปสรสวรรค์ โรงเรียนวัดนวลนรดิศ โรงเรียนปัญญาวรคุณ โรงเรียนราชวินิตบางแคปานขำ โรงเรียนวัดประดู่ในทรงธรรม โรงเรียนไชยฉิมพลีวิทยาคม โรงเรียนนวลนรดิศวิทยาคม รัชมิงคลาภิเษก และโรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 6 กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane (1973) ได้ตัวอย่างทั้งสิ้น 250 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้มาจากวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างมีสัดส่วน (proportional stratified random sampling) โดยแยกตามขนาดและจำนวนครูของแต่ละสถานศึกษา และคำนวณจำนวนครูแต่ละสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่าง โดยแบ่งตามสัดส่วนประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิก่อนการศึกษาระดับสูงสุด อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2, 3 และ 4 เป็นแบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตามลำดับ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร สร้างแบบสอบถาม แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ ตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น ดังนี้

1. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ด้านความเหมาะสมของข้อคำถาม ความครอบคลุมของเนื้อหา และการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence: IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

2. นำไปทดลองใช้ (try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามในภาพรวม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .977

การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 6 ใช้เป็นตัวอย่างการวิจัย

2. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองตามวันเวลาที่กำหนด จากนั้นตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามในภาพรวม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .956

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานแล้ว สรุปผลการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากตัวอย่างดังนี้

1. วิเคราะห์ค่าร้อยละสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา สูงสุด อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา คือ บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน กับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

4. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. ระดับบรรยากาศองค์การ ระดับแรงจูงใจในการทำงาน และระดับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในภาพรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$ $SD = 0.52$, $\bar{X} = 4.11$ $SD = 0.46$ และ $\bar{X} = 4.21$ $SD = 0.47$ ตามลำดับ)

2. บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงานต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .605$ และ $r = .721$ ตามลำดับ)

3. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .627$)

4. บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์สูงสุด เท่ากับ .559 ($R^2 = .559$) แสดงว่า บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้ร้อยละ 55.9

5. การสร้างสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Z}_{\text{participation in internal quality assurance}} = .925 + .575 X_{\text{work motivation}} + .226 X_{\text{organizational climate}}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{\text{participation in internal quality assurance}} = .563 Z_{\text{work motivation}} + .252 Z_{\text{organizational climate}}$$

อภิปรายผล

1. บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากซึ่งเป็นอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.64$) อาจเป็นเพราะครู

ส่วนใหญ่มีความผูกพันกับสถานศึกษาสูง โดยตั้งใจทิศตน พุ่งเทแรงกาย และแรงใจในการดำเนินงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงานร่วมกันให้งานบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา เต็มใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการทำงาน พร้อมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจต่อเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ Robbins & Judge (2010) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะสนับสนุนองค์การและเป้าหมายขององค์การ และพร้อมที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ส่วนด้านการได้รับการยอมรับมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากซึ่งเป็นอันดับต่ำสุด ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.73$) อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนกับผู้ที่มีการปฏิบัติงานออกมาดีเชิงประจักษ์อย่างเหมาะสมให้เพียงพอและทั่วถึง รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาความดีความชอบที่ขาดความชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรม สอดคล้องกับ Litwin & Stringer (1968) กล่าวว่า การให้รางวัลแทนที่การลงโทษ จะเป็นการกระตุ้นแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและความผูกพันในองค์การ เพราะการให้รางวัลเป็นการแสดงออกถึงการยอมรับและเห็นด้วยกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้าม การกระทำต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะลงโทษก็จะเป็นการแสดงออกถึงการไม่เห็นด้วยหรือไม่ยอมรับในพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

2. แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความต้องการความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากซึ่งเป็นอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.49$) อาจเป็นเพราะครูส่วนใหญ่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจซึ่งกันและกันให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานเป็นทีมและการสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายระหว่างสถานศึกษาและสังคม อยู่เสมอ สอดคล้องกับบุษยา วีรกุล (2558) กล่าวว่า ความต้องการความสัมพันธ์เป็นความต้องการในการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรระหว่างบุคคล แสวงหาโอกาสที่ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เน้นการสร้างศูนย์กลางความร่วมมือกับคนอื่น ๆ พร้อมเป็นผู้ประสานงานที่ดี มีจิตใจโอบอ้อมอารี ต้องการมีมิตรภาพ ความรัก และการยอมรับจากผู้อื่นให้เป็นส่วนหนึ่งในสมาชิกของกลุ่มนั้น ส่วนด้านความต้องการอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากซึ่งเป็นอันดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.58$) อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาแต่ได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานค่อนข้างน้อย เนื่องจากระบบความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการครูมีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการครูนั้นยังหมายรวมถึงวิทยฐานะด้วย อาจเปิดโอกาสให้มีผู้จ้างทำผลงานวิทยฐานะ ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา แต่กลับไม่ได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้มากเท่ากับผู้ที่จ้างทำผลงานวิทยฐานะ หรืออาจเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบอุปถัมภ์ในการพิจารณาความดีความชอบ สอดคล้องกับบังลักษณ์ แสงมหาชัย (2552) กล่าวว่า กระบวนการบริหารรางวัลมีอิทธิพลในทางบวกต่อ

ความผูกพันต่อองค์กรและสมรรถนะของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ระดับรางวัลและความเป็นธรรมของกระบวนการบริหารรางวัลมีอิทธิพลในทางบวกต่อผลลัพธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และความเป็นธรรมของกระบวนการบริหารรางวัลมีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพราะทำให้เกิดการยอมรับกระบวนการบริหารรางวัล แล้วนำไปสู่ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

3. การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการยอมรับต่อความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งเป็นอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.36$ $SD = 0.54$) อาจเป็นเพราะครูส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความรับผิดชอบต่องานได้รับมอบหมายจากสถานศึกษา มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน และมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Newstrom & Keith (2007) กล่าวว่า การยอมรับต่อความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายนั้น องค์กรต้องให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมด้วยความรับผิดชอบ จะต้องมีความเข้าใจในงาน จะต้องมีความต้องการในการทำงานร่วมกันด้วยความรับผิดชอบ โดยที่การทำงานเป็นทีมเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาความรับผิดชอบให้นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านแรงจูงใจในการเข้าไปช่วยเหลือสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งเป็นอันดับต่ำสุด ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.62$) อาจเป็นเพราะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อกำหนดวิธีบรรลุเป้าหมาย และวางแผนการปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการของสถานศึกษาร่วมกันค่อนข้างน้อย เนื่องจากในระบบข้าราชการผู้ที่สามารถตัดสินใจในการวางแผนให้บรรลุเป้าหมายส่วนใหญ่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระเพียงเท่านั้น แล้วออกคำสั่งมอบหมายงานตามสายการบังคับบัญชาให้ครูปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายตามลำดับขั้นตอน ดังนั้น ครูจึงเป็นผู้ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ไม่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และขาดแรงจูงใจจากผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อการแสดงความคิดเห็น และการยอมรับฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็นต่าง ๆ อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ Newstrom & Keith (2007) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมอบอำนาจให้สมาชิกภายในองค์กรของตนเป็นผู้ริเริ่มและมีความคิดสร้างสรรค์ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยผู้บริหารต้องให้อิสระในการทำงาน ซึ่งความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิกในองค์กรจะต้องได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บริหารให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. บรรยายการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ($r = .605$) อาจเป็นเพราะบรรยายการสื่อสารเป็นปัจจัยภายนอกที่สามารถกระตุ้นแรงขับของมนุษย์ แต่ในบริบทของสถานศึกษาส่วนใหญ่ต่างมีข้อจำกัดด้วยอัตรากำลัง ความสามารถของบุคลากร

และงบประมาณ ซึ่งส่งผลต่อความมั่นคง ความพร้อม และความเชื่อมั่นของบุคลากรที่มีต่อสถานศึกษา ให้ลดน้อยลง สอดคล้องกับ DuBrin (1973) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ มีทั้งหมด 6 ปัจจัย คือ ภาวะทางด้านเศรษฐกิจ นโยบาย แบบของความเป็นผู้นำ ค่านิยม โครงสร้างของ องค์การ และคุณลักษณะของสมาชิก และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัญญา มุลประหัส (2545) พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า $r = .709$

5. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ($r = .721$) อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยภายในที่สามารถกระตุ้นแรงขับ ภายในบุคคลต่อความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในได้สูงกว่าปัจจัยภายนอก คือ บรรยากาศองค์การที่เป็นเพียงแค่สิ่งที่กระตุ้นแรงขับจากภายนอกเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารณนา อังคประสาชชัย (2555) พบว่า แรงจูงใจมีค่าอำนาจการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการประกัน คุณภาพการศึกษาเป็นลำดับสูงสุด เท่ากับ .46 สามารถอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพการศึกษา ได้ร้อยละ 46

บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสูงสุดเท่ากับ .748 ($R = .748$) มีค่าอำนาจ ในการพยากรณ์สูงสุดเท่ากับ .559 ($R^2 = .559$) และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมี ส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ได้ร้อยละ 55.9 อาจเป็นเพราะตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ คือ บรรยากาศองค์การและ แรงจูงใจในการทำงาน นอกจากตัวแปรทั้งสองต่างมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 แล้ว ตัวแปรอิสระทั้งสองตัวยังมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันอีกด้วย คือ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .627$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของเนตรรุ้ง อยู่เจริญ (2553) พบว่า ตัวแปรการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาได้รับอิทธิพล ทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา จากตัวแปรบรรยากาศองค์การ ผ่านแรงจูงใจ ในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปารณนา อังคประสาชชัย (2555) พบว่า บรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจในการทำงานสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ การศึกษาของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ได้ร้อยละ 40

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการจัดบรรยากาศองค์การให้เหมาะสม ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา จัดกิจกรรม โครงการที่แสดงออกถึงการให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานที่ดีของครูเชิงประจักษ์อย่างเพียงพอและทั่วถึง โดยจะต้องคำนึงถึงการพัฒนากระบวนการพิจารณาความดีความชอบให้เหมาะสม มีการให้รางวัลเป็นผลตอบแทนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และยุติธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระบบการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อให้มีความโปร่งใส เกิดการยอมรับในกระบวนการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม และควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการพิจารณาความดีความชอบกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาระดับบรรยากาศองค์การด้านการได้รับการยอมรับให้สูงมากยิ่งขึ้น

2. แรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรตรวจสอบความต้องการจำเป็นของครู เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าเป็นรายบุคคล และพัฒนาครูได้ตรงความต้องการอย่างแท้จริง จากการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรทุกคน ในการวางแผน ออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนให้ชัดเจน กำหนดเกณฑ์ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ให้ชัดเจน มีระบบการให้รางวัลที่เป็นธรรม และผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาประสิทธิภาพระบบการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ด้วยการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงอยู่เสมอ ควรตระหนักถึงสำคัญของปัจจัยจูงใจที่สำคัญ คือ ความต้องการของบุคคลที่แตกต่างกัน โอกาสความก้าวหน้า เงิน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการวางแผน และความอิสระในการทำงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการจูงใจที่เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคนที่แตกต่างกัน ด้วยการเลือกใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม เพื่อทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นต่อสถานศึกษา เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในองค์การ พัฒนาไปสู่ความผูกพันในองค์การในระดับสูง แล้วนำไปสู่การมีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจ จนกลายเป็นหุ้นส่วนทางการศึกษาร่วมกันที่สุดในที่สุด

3. การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการให้ความรู้ ความเข้าใจกับครูทุกคนในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่ชัดเจน สร้างความตระหนักให้ครูเห็นถึงความสำคัญในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สร้างระบบงานและกระบวนการทำงานที่ลดความซ้ำซ้อน สร้างคู่มือปฏิบัติงานและพรรณนางานตามกลุ่มบริหารต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการทำงาน

สามารถแสดงความคิดเห็นพัฒนากระบวนการดำเนินงานให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนข้อเสนอแนะและความคิดสร้างสรรค์ของครูอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการพิจารณาความดีความชอบกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
4. ควรศึกษาแนวทางเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

รายการอ้างอิง

- ชาณุณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2558). *ก้าวข้ามขีดจำกัด สู่สหัสวรรษแห่งคุณภาพ*. กรุงเทพมหานคร : ซีโน พับลิชชิง แอนด์แพคเกจจิง.
- ณัฏฐา มุลประหัส. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ แสงมหาชัย. (2552). *อิทธิพลของระบบรางวัลต่อผลลัพธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษาบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัย. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เนตรรุ้ง อยู่เจริญ. (2553). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุษยา วีรกุล. (2558). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปรารณา อังคประสาทย. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *คู่มือการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สุวิจิตา จรุงเกียรติกุล. (2558). *ปรัชญาและมโนทัศน์สังคมแห่งการเรียนรู้ Philosophies and Concept of Learning Society*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Amir, M. (2015). Developing Structure for Management of Quality in School: Steps towards Quality Assurance Systems. *American Journal of Educational Research* 3(8): 977-981.
- DuBrin, A.J. (1973). *Fundamentals of Organizational Behavior*. New York: Pergamon Press.
- Litwin, G.H. & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University Press.
- McClelland, D.C. (1987). *Human Motivation*. U.K.: Cambridge University Press.
- Newstrom, J.W. & Keith, D. (2007). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. U.S.A.: McGraw-Hill.

Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2010). *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson/Prentice Hall.

Stringer, R.A. (2002). *Leadership and Organizational Climate: The Cloud chamber Effect*. New Jersey: Upper Saddle River, Prentice Hall.

Yamane, T. (1973). *Statistics An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.



ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ADMINISTRATIVE FACTORS THAT AFFECTING LEARNING ORGANIZATION OF THE
DEMONSTRATION SCHOOL OF RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

สุภาวดี ลาภเจริญ¹ วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรารณ² อัจฉรา นิยามภา³
Supawadee Lapcharoen¹ WiSut Wichitputcharaporn² Achara Niyamapa³

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
^{1,2,3}Kasetsart University

*Corresponding Author, e-mail: supawadee_la@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การ 2) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4) พยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการพยากรณ์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเครื่องมือที่พลอยอย่าง มีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนวัฒนธรรมองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมการปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรูปแบบความคิดที่หลากหลายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความเป็นเลิศของบุคคล ส่วนวิสัยทัศน์ร่วมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อีกทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ

วัฒนธรรมองค์การร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีค่าอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 78.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ องค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of the transformational leadership and organization culture; 2) to study the level of a learning organization; 3) to study relationship between transformational leadership and the organization culture and learning organization; 4) to predict the administrative factors affecting the learning organization. The sample were 100 teachers in the Demonstration School of Ramkhamhaeng University. The instrument used for data collection was questionnaire. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and multiple regression.

The results showed that overall, transformational leadership was at the high level. Ideological influences factor had the highest level of average value. The second order was inspiration motivation. Intellectual stimulation had the lowest level. Overall, the organization culture was at the high level Involvement culture had the highest level of average value. The second order was adaptability. Mission culture had the lowest level. Overall, the learning organization was at the high level. Mental model had the highest level of average value. The second order was personal mastery. Shared vision, ranked at the medium level, had the lowest average value, in comparison with other aspects. Relationship between transformational leadership and the organization culture and learning organization of the Demonstration School of Ramkhamhaeng University was statistically significant at the level of 0.05. Transformational leadership and the organization culture could forecast the learning organization of the Demonstration School of Ramkhamhaeng University. The prediction power of these predictors was 78.50%, at 0.05 level of significance.

Keywords: Transformational leadership, Organization culture, Learning organization, Demonstration School

บทนำ

สังคมในปัจจุบันและอนาคตเป็นสังคมฐานความรู้ที่การเรียนรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพและขีดความสามารถของคน มีการนำเสนอแนวคิดในการบริหารจัดการสมัยใหม่หลากหลายรูปแบบ ทั้งการบริหารการเปลี่ยนแปลง การจัดการคุณภาพ การจัดการห่วงโซ่อุปทาน และการจัดการความรู้ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2558) ทำให้องค์กรและหน่วยงานทั้งหลายต้องปรับสภาพเพื่อความอยู่รอด และมีภูมิคุ้มกันอย่างมั่นคง โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ สำหรับยุคที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลง ก้าวสู่ยุคสังคมความรู้ (Knowledge Based Society) ในช่วงที่สังคมเปลี่ยนเข้าสู่ยุคข้อมูลข่าวสาร ความรู้ใหม่ ๆ ได้เกิดขึ้นต่อเนื่องตลอดเวลา การเปลี่ยนแนวคิดให้ทุกองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556) เป็นเรื่องด่วนที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ปัจจัยทางการบริหารที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การเป็นส่วนสำคัญอย่างมากที่จะผลักดันให้เกิดการพัฒนาครู เป็นไปตามคำกล่าวของ วิโรจน์ สารรัตนะ และ อัญชลี สารรัตนะ (2545 : 15) กล่าวว่า การพัฒนาครูให้มีคุณภาพจะต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในบริบทขององค์กร หากต้องการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโรงเรียนให้มีลักษณะเป็นอย่างไร ควรพัฒนาครูให้มีลักษณะพึงประสงค์ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงถือเป็นหน่วยบ่มเพาะครูที่มุ่งสร้างสรรค์พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นอย่างยิ่งในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แต่เมื่อนำผลการประเมินคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ระดับมัธยมศึกษา) ในปีการศึกษา 2557 ประกอบการพิจารณา พบปัญหาด้านคุณภาพการศึกษามาตรฐานที่ 13.2 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษากับครอบครัว ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับพอใช้ สาเหตุดังกล่าวอาจอยู่ที่พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรขาดการใช้พลังร่วมกัน ทำให้ไม่เกิดการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน ดังนั้นเป็นสิ่งท้าทายความสามารถของการบริหารจัดการองค์กรของโรงเรียนในการนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ อีกทั้งเพื่อแก้ปัญหาผลการตรวจประเมินคุณภาพภายในอย่างเร่งด่วน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อนำผลการศึกษามาสร้างความตระหนักรู้ สะท้อนให้เห็นสภาพความคิดเห็นที่แท้จริง เพราะครูหรืออาจารย์ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในฐานะที่เป็นปัจจัยหลักของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต้องเป็นผู้แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง
4. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย 3 แนวคิดที่สำคัญดังนี้

แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้

การเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญดังที่ ปาริชาติ คุณปลื้ม (2548) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่มีการสนับสนุนทางด้านการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกระดับ มีการเรียนรู้ร่วมกันโดยมีทั้งบทเรียนที่ผิดพลาดและประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถนำความรู้มาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กรได้เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง อพาดา สุวรรณโรจน์ (2548) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่มีการเรียนรู้และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา มีการคิดและพัฒนากระบวนการ ปรับปรุงเป็นเทคนิควิธีการใหม่ ๆ นำมาใช้กับองค์กร เพื่อการเพิ่มผลผลิต และผลิตภัณท์ที่ดี พนักงานทุกระดับเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมคิดร่วมใจ เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในองค์กร สรุปว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องของบุคลากรในทุกระดับทั่วทั้งองค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมีกระบวนการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน มีการสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ มีการคิดสร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน มีการกระจายอำนาจให้กับสมาชิก เน้นกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกระดับทั่วทั้งองค์การ

สำหรับขอบข่ายขององค์กรแห่งการเรียนรู้มีสาระสำคัญดังนี้ Peter M. Senge (1990) กล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า ประกอบด้วย 1) ความเป็นเลิศของบุคคล (Personal Mastery) หมายถึง ลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กรสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์กร สมาชิกขององค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีลักษณะสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน 2) รูปแบบความคิดที่หลากหลาย (Mental Models) หมายถึง แบบแผนทางจิตสำนึกของคนในองค์กรที่เอื้อต่อการสะท้อนถึงพฤติกรรมของคนในองค์กร 3) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนทั้งองค์กร สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร 4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความฉลาดรอบรู้และความสามารถของทีมให้บังเกิดขึ้น 5) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) หมายถึง กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ เห็นแบบแผนเห็นขั้นตอนของการพัฒนาของภาพรวมและส่วนย่อยด้วย สรุปได้ว่า ขอบข่ายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวทางการบริหารเพื่อให้องค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ กล่าวคือ ผู้บริหารทุกคนจำต้องมีทุนทางปัญญา มีทักษะในหลาย ๆ ด้านโดยผ่านวิธีการต่าง ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ศิริพงษ์ เสาภายน (2550) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ปรัชญา อุดมการณ์ ความเชื่อ ความรู้สึก คติฐาน ความคาดหวัง เจตคติ บรรทัดฐานและค่านิยม และสุนทร โคตรบรรเทา (2554) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ความเชื่อ ความรู้สึก ปรัชญา อุดมการณ์ สมมติฐาน ความคาดหวัง เจตคติ และค่านิยมที่มีร่วมกัน สรุปว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนหรือค่านิยม ความเชื่อที่บุคคลในองค์กรยึดถือร่วมกันและเข้าใจตรงกัน ร่วมกันเกิดเป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์กรนั้น มีการเชื่อมโยงกันระหว่างกลุ่มคนและองค์กร จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลทุกคนเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรร่วมกัน ตัวแบบ วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพของ Denison Daniel (1990 อ้างถึงใน พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552) เสนอว่า วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพ ชี้ให้เห็นว่าการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของนักวิชาการในอดีตมีแนวโน้มละเลยการเชื่อมโยงระหว่างการบริหารจัดการกับฐานคติและความเชื่อตัวแบบของ Denison เน้นประเด็นความขัดแย้งที่เกิดระหว่างการถือการพยายามบรรลุผลของการบูรณาการภายในกับการปรับตัวเพื่อรับมือกับสิ่งแวดล้อมภายนอก ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร 4 ประเภทที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ คือ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

วิเชียร วิทย์อุดม (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่าง สามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่น โดยอาศัยอำนาจหน้าที่จากตำแหน่งและอำนาจบารมีที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือ สามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือ และพิเชษฐ์ วงศ์เกียรติจร (2553) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีลักษณะเด่นพิเศษ หรือเป็นผู้ที่มีศิลปะ หรือกระบวนการที่จะมีอิทธิพลเหนือคน สรุปความหมายของภาวะผู้นำได้ว่าเป็นกระบวนการใช้อำนาจที่มีอิทธิพลเหนือการกระทำของผู้อื่น ระหว่างการปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน อันจะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns and Bass อธิบายว่า ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีกระบวนการที่ผู้นำนี้กระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) Bass & Avolio (1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ สภาวะที่เกิดขึ้นในกลุ่มคน โดยมีคนมากกว่าสองคนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามรู้สึกอยากจะทำตามไปทุกหนทุกแห่งและต้องเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงถึงความสามารถ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความมีส่วนร่วม ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ตามเกิดความผูกพันต่อองค์กร และรักในองค์กรของตนเอง

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดดังนี้

1. การศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ตามแนวคิดของ Peter M.Senge (1990) ระบุถึงองค์ประกอบหลักขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความเป็นเลิศของบุคคล 2) รูปแบบความคิด 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้เป็นทีม 5) การคิดเชิงระบบ

2. การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ตามแนวคิดของ Denison (1990 อ้างถึงใน พิชาย รัตนดิกล ญ ภูเก็ต, 2552) ระบุถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร 4 ด้าน ดังนี้ 1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม 2) วัฒนธรรมเอกภาพ 3) วัฒนธรรมการปรับตัว 4) วัฒนธรรมพันธกิจ

3. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) ที่ระบุถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ ประชากรคือ อาจารย์ประจำโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 133 คน กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์ประจำโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 100 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และคำนวณตามสัดส่วนของประชากร

2. เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

3. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จากการศึกษากรอบการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย เอกสารแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาพัฒนาแบบสอบถามตามหลักเกณฑ์ และวิธีการสร้างแบบสอบถามภายในขอบเขตของการวิจัยนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมพิจารณาแก้ไขปรับปรุงและเสนอผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และนำมาปรับปรุงข้อคำถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่ทำการศึกษา นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้วิธีแอลฟาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบัค พบว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .987

4. การวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ด้วยการหาค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงให้ความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเรียงลำดับความสำคัญ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และการสร้างแรงบันดาลใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 การให้ความสำคัญน้อยที่สุดคือการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ย 3.65 ส่วนปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร เรียงลำดับความสำคัญคือ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และวัฒนธรรมการปรับตัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 การให้ความสำคัญน้อยที่สุดคือ วัฒนธรรมพันธกิจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวม

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{X}$	SD	แปลความ
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.85	0.86	มาก
1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ	3.84	0.90	มาก
1.3 การกระตุ้นทางปัญญา	3.65	0.89	มาก
1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.67	0.84	มาก
รวม	3.73	0.84	มาก
2. วัฒนธรรมองค์กร			
2.1 วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม	3.91	0.69	มาก
2.2 วัฒนธรรมเอกภาพ	3.62	0.74	มาก
2.3 วัฒนธรรมการปรับตัว	3.69	0.80	มาก
2.4 วัฒนธรรมพันธกิจ	3.50	0.93	มาก
รวม	3.66	0.71	มาก

2. ผลการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงให้ความสำคัญปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับความสำคัญคือ รูปแบบความคิดที่หลากหลาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และความเป็นเลิศของบุคคล

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนการให้ความสำคัญน้อยที่สุดคือ วิสัยทัศน์ร่วม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ดังตาราง 2

ตาราง 2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวม

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{X}$	SD	แปลความ
1. ความเป็นเลิศของบุคคล	3.85	0.74	มาก
2. รูปแบบความคิดที่หลากหลาย	3.91	0.63	มาก
3. วิสัยทัศน์ร่วม	3.48	0.94	ปานกลาง
4. การเรียนรู้เป็นทีม	3.70	0.73	มาก
5. การคิดเชิงระบบ	3.70	0.71	มาก
รวม	3.76	0.65	มาก

ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณตั้งแต่ 0.782-0.850 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 2 ปัจจัยมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังตาราง 3

ตาราง 3 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรต้น (X) กับตัวแปรตาม (Y)

ตัวแปร	Y	X1	X2
Y (องค์กรแห่งการเรียนรู้)	-	0.782*	0.85*
X1 (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง)		-	0.71*
X2 (วัฒนธรรมองค์กร)			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวพยากรณ์ (X) 2 ตัว คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ 0.612 แสดงว่า สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ร้อยละ 61.2 และตัวพยากรณ์ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์

การพยากรณ์ (R2) เท่ากับ 0.722 แสดงว่าสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ร้อยละ 72.2 ดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยทางการบริหารต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวพยากรณ์	R	R2	Adjusted R2	F
1. X1	0.782	0.612	0.608	154.58*
2. X2	0.850	0.722	0.719	254.79*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

5.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่นำมาวิเคราะห์ พบว่าสามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบดังนี้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\hat{Y}$) = 1.499 + 0.606X1 และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\hat{Z}_Y$) = 0.782X1 ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β)

ตัวพยากรณ์	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	
	B	S.E.	(b)	t
ค่าคงที่	1.499	0.186		8.042*
X1	0.606	0.049	0.782	12.43*

R = 0.782, R² = 0.612, Adjusted R² = 0.608, Std. Error of the Estimate = 0.406

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 สมมติฐานข้อที่ 2 วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าตัวแปรปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่นำมาวิเคราะห์ พบว่าสามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบดังนี้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\hat{Y}$) = 0.907 + 0.780X2 และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\hat{Z}_Y$) = 0.850X2 ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β)

ตัวพยากรณ์	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	
	B	S.E.	(β)	t
ค่าคงที่	0.907	0.182		4.979*
X2	0.780	0.049	0.850	15.962*

R = 0.850, R² = 0.722, Adjusted R² = 0.719, Std. Error of the Estimate = 0.344

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่นำมาวิเคราะห์ พบว่าทั้ง 2 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมร้อยละ 78.5 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ 0.304 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบดังนี้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\hat{Y}$) = 0.792 + 0.278X1 + 0.545X2 และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\hat{Z}_Y$) = 0.359X1 + 0.594X2 ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β)

ตัวพยากรณ์	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	
	B	S.E.	(b)	t
ค่าคงที่	0.792	0.164		4.436*
X1	0.278	0.052	0.359	5.348*
X2	0.545	0.062	0.594	8.857*

R = 0.886, R² = 0.785, Adjusted R² = 0.781, Std. Error of the Estimate = 0.304

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การศึกษาค้นคว้า เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ศึกษาจากปัจจัยพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรอิสระคือปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลจากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน มีประเด็นอภิปรายดังนี้

1. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ทั้งนี้การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงพฤติกรรมลักษณะการบริหารที่มีความมุ่งมั่นในการอุทิศตนในการปฏิบัติงาน แสดงพฤติกรรมลักษณะการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ แสดงพฤติกรรมลักษณะการกระตุ้นทางปัญญา กระตุ้นอาจารย์ให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแก้ปัญหาพร้อมกันอย่างเป็นระบบ อีกทั้งแสดงพฤติกรรมลักษณะการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีให้กับอาจารย์ทุกระดับ ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์อย่างแท้จริงและจริงจัง สอดคล้องกับแนวคิดของธรร สุนทรายุทธ (2551) และรัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) เสนอว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะความเป็นผู้นำที่อาศัยกระบวนการนำ กระตุ้นจุดประกายให้ผู้ตามคล้อยตามให้บรรลุถึงความสนใจ อีกทั้งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Bass & Avolio (1994 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้ง 4 ด้านให้ความสำคัญกับความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน

2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นอัตลักษณ์ประจำองค์การ เป็นแบบแผนค่านิยมความประพฤติ มีรากฐานมาจากความเชื่อและอุดมการณ์ที่ทุกคนร่วมกันยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมาจนกลายเป็นนิสัย ซึ่งถูกนำมาใช้ร่วมกันโดยอาจารย์ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง และถูกสอนหรือถ่ายทอดต่อไปนั้น เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม รองลงมา คือ วัฒนธรรมการปรับตัว วัฒนธรรมเอกภาพและวัฒนธรรมพันธกิจ ตามลำดับ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม เป็นลักษณะการให้สำคัญต่อความต้องการของอาจารย์โดยการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ วัฒนธรรมเอกภาพและวัฒนธรรมพันธกิจเป็นลักษณะที่มีแบบแผนที่เคร่งครัดในการกำหนดวิธีการดำเนินงาน อย่างมีระเบียบแบบแผน สนับสนุนให้มีค่านิยมร่วมลักษณะวัฒนธรรมการปรับตัวให้มีความสำคัญต่อการเป็นกรมองวัฒนธรรมองค์การที่มีการปรับตัวต่อสภาพการณ์ต่าง ๆ และวัฒนธรรม พันธกิจ มีความมุ่งหมายที่ชัดเจนต่อเป้าหมาย โดยกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ต้องการไปให้ถึงในอนาคต ผลของวัฒนธรรมองค์การถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การก้าวหน้าและส่งผลให้องค์การได้รับความเชื่อถือจากสังคม สอดคล้องกับทฤษฎีของ Lunenburg and Ornstein (2000) แสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์การภายใน มีตัวป้อนเข้าที่สำคัญคือข้อมูล ข่าวสาร บุคลากร และวัสดุต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ถูกกระบวนการแปรรูป ออกแบบมาเพื่อนำพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายขององค์การ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในภาพรวมพบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ต้องการให้มีการส่งเสริมรูปแบบความคิดที่หลากหลาย อาจารย์มีความสนใจและแสวงหาความรู้และต้องการให้ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์ได้รับโอกาสในการเข้าร่วมงานด้านวิชาการอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง อีกทั้งมีการสร้างทีมในการทำงานเป็นกระบวนการสำคัญมากกว่าการทำงานเป็นรายบุคคล ส่วนด้านวิสัยทัศน์ร่วมภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง นั้นแสดงว่าให้เห็นว่าอาจารย์ยังมีความเข้าใจในกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันไม่เพียงพอและทั่วถึง ซึ่งวิสัยทัศน์เป็นเรื่องเกี่ยวกับการชี้นำความคิดและนำไปสู่เป้าหมายในการวางแผนกลยุทธ์ แสดงให้เห็นว่าอาจารย์มีความพร้อมและมุ่งมั่นในการปรับตัว โดยโรงเรียนควรสร้างจิตสำนึกให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การอย่างทั่วถึง มุ่งปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การให้เข้มแข็งครอบคลุมมากขึ้น โรงเรียนจะสามารถมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพนิตดา ปัจธรรม, วาโร เฟิงส์วัสดี และวัลนิภา นิลาบาง (2554) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการ

กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ขององค์การร่วมกัน และผูกพันกับวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณตั้งแต่ 0.782-0.850 กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($r = 0.85$) มีความสัมพันธ์สูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ และสะท้อนให้เห็นกระบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์การที่สำคัญที่สุดคือวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพราะองค์การที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็งแต่ขาดความยืดหยุ่นก็อาจทำให้วัฒนธรรมกลายเป็นภาวะคุกคามต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การนั้น การสร้างความตระหนักให้บุคลากรเข้าใจถึงลักษณะบทบาทของการปฏิบัติงานร่วมกัน และสามารถเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาและการเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนร่วมกัน การพัฒนางานอาศัยความคิดที่อิสระในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของลัทธิ เดชโยธิน (2550) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5. พยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรที่พยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้แก่ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีค่าอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 72.2 ($R^2 = 0.722$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 61.2 ($R^2 = 0.612$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวัฒนธรรมในองค์กรนั้นเปรียบเสมือนการปลูกฝังแนวคิดและทัศนคติต่าง ๆ ให้กับทุกคนมีแนวคิดในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ดี ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กระตุ้นให้อาจารย์เกิดแรงบันดาลใจ หมั่นคอยสำรวจผลตอบรับของอาจารย์ด้วยว่าคิดอย่างไรกับวัฒนธรรมที่มีอยู่ตอนนี้และส่วนใดที่ยากปรับปรุง หรือมีปัญหาในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมในองค์กรมากน้อยเพียงใด ถึงแม้ไม่ใช่เรื่องง่ายแต่หากทำสำเร็จได้แล้วก็จะเป็นผลดีต่อโรงเรียนในระยะยาวก็จะสามารถร่วมกันผลักดันให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสนธยา จินตามุกข์ และศยามล เอกะกุลานันต์ (2553) พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบคล่องตัว และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงจูงใจ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 53.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นอาจหมายความว่า ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนให้มาก

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรมีแนวทางที่เปรียบเสมือนเข็มทิศที่กำหนดทิศทางให้อาจารย์ในโรงเรียนไปในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งอาจเป็นในลักษณะการบูรณาการจัดการในภาพรวมของโรงเรียนจากเป้าประสงค์หลักและถ่ายทอดลงไปเป้าประสงค์รอง ๆ ให้ไปดำเนินการต่อไป โดยมีการสื่อสารให้ทุกคนรับทราบเป้าประสงค์ของโรงเรียนให้ชัดเจนและทั่วถึง เพื่อไปสู่ทิศทางหรือเป้าประสงค์ที่ต้องการจากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประเด็นการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนโรงเรียนอยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย

2. โรงเรียนควรสร้างและส่งเสริมกิจกรรมให้อาจารย์ได้ทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกิดการระดมสมอง มีความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุของปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการสอนงานซึ่งกันและกัน เป็นการแบ่งปันความรู้ ทำให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับในความผิดพลาด โดยไม่มีอคติต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงานร่วมกัน ตลอดจนโรงเรียนควรมีการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ประเด็นการมีวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม พบว่า โรงเรียนสามารถปรับวิธีการทำงานได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ อยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น รูปแบบการทำงานหากจะให้เกิดความราบรื่น ต้องเริ่มจากการรู้จักปรับตัว เพื่อเข้าหาสิ่งนั้นให้ได้ไม่ว่าจะเป็นการปรับตัวให้เข้ากับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานหรือวิธีการทำงาน ความพยายามปรับตัวนั้นเพื่อลดความขัดแย้งในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ในทำการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยการสร้างความผูกพันต่อองค์การ และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์สูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยังเป็นตัวแปรที่พยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 72.2 จากข้อค้นพบทำให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมบุคลากรมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครื่องมือในการถ่ายทอดความรู้อย่างต่อเนื่องร่วมกัน เพราะความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับคนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งการมีความชัดเจนของนโยบายและกลยุทธ์ มีปฏิสัมพันธ์ สนับสนุนและสร้างความผูกพันเป็นตัวแทนความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์การ การสื่อสารอย่างทั่วถึงมีผลต่อการนำองค์การก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

2. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้รู้ถึงความจำเป็นและประโยชน์ของโรงเรียน เพื่อเข้าสู่การนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปสู่แนวปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์สูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และยังเป็นตัวแปรที่พยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 61.2 จากข้อค้นพบผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีภาวะผู้นำ และมีศักยภาพในการสนับสนุนและพร้อมปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การให้เป็นวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ต้องอาศัยผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มีกระบวนการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นได้ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

รายการอ้างอิง

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธรร สุทธยาภรณ์. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์.
- ปนัดดา ปัจธรรม, วาโร เฟิงส์วีสต์ และวัลนิภา นิลาบาง. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม* 1(1) : 41-48.
- ปาริชาติ คุณปลื้ม. (2548). *การพัฒนารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชาย รัตนดิถ ญ ญเกิด. (2552). *องค์การและการบริหารจัดการ*. นนทบุรี : ธิงค์ ปียอนด์ บุ๊คส์.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. (2553). *ผู้นำการบริหารยุคใหม่*. กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน.
- ไพฑูรย์ สินดารัตน์. (2558). *ปฏิรูปการเรียนรู้ : ปฏิรูปการศึกษากลับทางจากล่างขึ้นบน*. กรุงเทพมหานคร : พี.เอ.อีฟวิง.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลัทธิ เดชโยธิน. (2550). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. รายงานการศึกษานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิเชียร วิทิตถ. (2553). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : ธนธการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์ และอัญชลี สารรัตน์. (2545). *ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อเสนอผลการวิจัยเพื่อการพัฒนาและการวิพากษ์*. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริพงษ์ เสาภาณ. (2550). *หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : บุ๊ค พอยท์.
- สนธยา จินตามุกข์ และศยามล เอกะกุลนันต์. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์* 36(1) : 142-154.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ส. เอเซียเพรส (1989).

อพาดา สุวรรณโรจน์. (2548). *การรับรู้ของบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. สาขาจิตวิทยา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Lunenburg, Fred C. and Ornstein, Allan C. (2000). *Educational Administration: Concepts
and Practices*. 3rd ed. New York: Maple-Vail Book.

Senge, P. 1990. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*.
New York: Doubleday/Currency.



การตั้งคำถามได้ตรงเป้าและดี สำคัญกว่าคำตอบที่ยอดเยี่ยม

ASKING A PERTINENT AND GOOD QUESTION
IS MORE IMPORTANT THAN AN EXCELLENT ANSWER

สมาน อัสวภูมิ¹
Saman Asawapoom¹

¹บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี
¹Graduate School of Ratchathani University

*Corresponding Author, e-mail: samubon@hotmail.com

บทคัดย่อ

เราคงคุ้นเคยกับวลีทองคำขาวของวงการวิจัยที่ว่า “ป้อนขยะเข้าไป ก็จะได้ผลผลิตแบบขยะออกมา” แต่โดยทั่วไปมักจะหมายถึงแค่การป้อนข้อมูลที่ไม่ได้สาระ ก็จะได้ผลการคำนวณที่ไร้ความหมาย แต่ความจริงแล้วน่าจะรวมความไปถึง การตั้งโจทย์วิจัยที่แย่ ก็จะได้ผลการวิจัยไม่ได้เป็นประโยชน์ด้วย รวมความแล้วสรุปได้ว่า “ตั้งคำถามแบบไหน ก็จะได้คำตอบแบบนั้น” นั่นเอง บทความนี้ตั้งใจจะชี้ให้เห็น ความสำคัญของการตั้งคำถาม มากกว่าการจดจำคำตอบ หรือคำอธิบาย และในมุมที่กว้างขึ้นก็คือเราควรสอนให้ผู้เรียนมีนิสัยใฝ่รู้ ช่างสงสัย และตั้งคำถาม หรือมีจิตใฝ่รู้มากกว่าการสอนที่เน้นเนื้อหาสาระและการท่องจำ และหวังว่าบทความนี้จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิถีคิดและการเตรียมความพร้อมลูกหลานของเราเพื่อการทำงานและการดำรงชีวิตไม่มากนักน้อย

คำสำคัญ : คำถาม ตรงเป้า ดีกว่า คำตอบ

Abstract

Surely, we all are acquainted with the platinum phase in research community saying that “Garbage in, Garbage out”, but mostly means when we feed meaningless data into processing machines, the outputs will also be meaningless. However, this should

also include bad research questions that lead to useless findings. In short, whatever the question being asked, likely the answer you will get. This article would like to point out the importance of asking questions over memorizing answers or explanations. In general, students should be taught to be more persistent, skeptical, and questioning, or having inquiry mind, rather than to focus on contents and memorizing. And, hopefully, this article could more or less, lead to some changes in methods and preparedness of our children for work and living.

Keywords: question, pertinent, better than, answer

ความเป็นมาของเรื่อง

เชื่อว่าผู้อ่านส่วนใหญ่เคยฟังเรื่องเล่าเกี่ยวกับที่มาของทฤษฎีแรงโน้มถ่วงของโลกของ Newton ว่าเกิดขึ้นจากขณะที่เขานั่งอยู่ใต้ต้นแอปเปิลและเห็นลูกแอปเปิลหล่นลงมา จึงสงสัยและตั้งคำถามกับตัวเองว่าทำไมลูกแอปเปิลจึงไม่หล่นไปนอกโลก ทั้ง ๆ ที่กว้างใหญ่กว่าโลกเป็นไหน ๆ ก็เป็นที่มาของทฤษฎีแรงโน้มถ่วงของโลกที่โด่งดัง แต่ถ้าในครั้งนั้น Newton ตั้งคำถามว่า “แอปเปิลลูกนี้เน่าหรือเปล่า” Newton ก็คงได้ลูกแอปเปิลไปรับประทาน หรือไม่ก็โยนทิ้งถ้าพบว่ามันเน่า เหมือนคนอื่น ๆ ที่เคยเห็นแอปเปิลหล่นแบบนี้มาแล้วหลายล้านครั้งมาก่อนหน้านั้น

กระนั้นก็ตาม ผู้เขียนก็ยังไม่ค่อยใส่ใจการตั้งคำถามเท่าไรนักจนกระทั่งมีสามภรรยาคนหนึ่งถูกรอดตายจากเหตุการณ์แก๊สระเบิดที่ทางลงทางด่วนแถว ๆ ประตูนํ้า เมื่อประมาณ พ.ศ. 2532 หรือ 2533 นี้แหละ โดยในวันที่เกิดอุบัติเหตุ ผู้เขียนอยู่ที่แฟลตบ่อนไก่กับ ผศ. ดร.นพดล เจนอักษร อภิปรายงานที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์ ขณะที่กำลังศึกษาระดับปริญญาเอกที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และได้มองออกไปนอกหน้าต่างของห้องพักอยู่พบว่ามีแสงไฟสว่างไสวมาก ในวันต่อมาจึงรู้ว่าเกิดอุบัติเหตุขึ้น ดังนั้นเมื่อมีผู้รอดชีวิตจากเหตุการณ์ดังกล่าวมาแล้วประสบการณ์จึงให้ความสนใจ ซึ่งสามภรรยาคนนี้ได้รับเชิญมาออกรายการโทรทัศน์รายการหนึ่ง หลังจากเหตุการณ์นั้น 4 หรือ 5 ปีต่อมาครับ พิธีกรในรายการกล่าวนำและตั้งคำถามแซ่รับเชิญว่า “ทราบมาว่าท่าน (แซ่รับเชิญ) อยู่ในรถคันที่ 15 ห่างจากรถต้นเหตุของการระเบิด ซึ่งทำให้ไฟไหม้รถไปเกือบร้อยคัน อะไรทำให้ท่านทั้งรถและวิ่งย้อนหลังไป” แซ่รับเชิญบอกว่า สามีซึ่งเป็นคนขับรถถามขึ้นมาลอย ๆ ว่า “กลิ่นแก๊สหรือเปล่าแม่” และภรรยาก็ตอบว่า “น่าจะใช่” เสริมแล้วทั้งสองคนก็ลงจากรถ และวิ่งย้อนหลังกลับมาบนทางด่วน ทั้ง ๆ ที่ภรรยากำลังท้องอยู่ก็ตาม และหลังจากวิ่งมาไม่นานแก๊สก็ติดไฟและระเบิดขึ้น สองสามภรรยาก็รอด แม้จะถูกไฟลวกไปเกือบทั้งตัวก็ตาม นั่นคือ “ผลดีของการตั้งคำถามที่ตรงเป้าและทันเวลา” กล่าวคือ ถ้าการตั้งคำถามใน

ครั้งนั้นเป็นอย่างอื่น เช่น “เหม็นอะไรนะ” หรือ “ใครทำแกสรั่วแถวนี้” หรือ “นี่รถจะติดไปอีกนานไหม” แล้วเขารับเชิญในวันนั้นก็คงไม่มีชีวิตรอด และรายการโทรทัศน์วันนั้นทำให้ผู้เขียนนึกถึงตอนที่ Tony Bennet อาสาสมัครชาวอเมริกันที่ผู้เขียนพักอยู่ด้วยขณะที่กำลังศึกษาอยู่ที่วิทยาลัยวิชาการศึกษามหาสารคาม บอกผู้เขียนว่า ผลการตรวจจักษุจะพบว่าเป็นโรคพยาธิใบไม้ตับ ประมาณ 800 ตัว และผู้เขียนน่าจะไม่มีชีวิตอยู่ได้ไม่เกิน 5 ปี คือควรเสียชีวิตประมาณ พ.ศ. 2518 ครับ หลังจากเศร้าอยู่หลายวัน ก็คิดได้ เลยฝากพี่ Tony ไปถามหมอว่า “มีทางเลือกที่จะรอดไหมครับ” และได้รับคำตอบกลับมามีว่า “โอกาสคือห้าสิบห้าสิบ” ถ้าทำได้ 3 ข้อ คือ (1) เลิกกินปลาน้ำจืดดิบเด็ดขาด (2) ไม่ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ และ (3) ออกกำลังกายสม่ำเสมอ ซึ่งผู้เขียนเลือกทำตามนั้น ผลก็คือมีชีวิตรอดมาจนถึงทุกวันนี้ แต่ถ้าตอนนั้นไม่ได้ถามหมอมามีทางเลือกที่จะรอดไหม แต่ถามญาติว่า “จงวัดโหนดเภา” ก็คงตายไปแล้วครับ

นั่นคือจุดเริ่มต้นที่ผู้เขียนให้ความสำคัญกับการตั้งคำถาม และทดลองใช้กับการทำงานและการดำรงชีวิตของตนเอง จนมั่นใจว่าเป็นประโยชน์จึงได้นำหลักคิดนี้มาใช้ในการสอนจนถึงปัจจุบัน คือ ก่อนสอนทุกครั้งจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนถามคำถามที่อยากรู้ (ถามได้ทุกเรื่องในจักรวาลจริง) ได้ครั้งละ 3 คำถาม เพื่อฝึกการตั้งคำถาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน จากวันนั้นจนถึงบัดนี้ พบว่าความเชื่อและวิธีคิดแบบนี้มีประโยชน์มาก โดยเฉพาะในปัจจุบัน และในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ยังได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการที่เขียนหรือกล่าวถึงเรื่องนี้มาระยะหนึ่งยังเพิ่มความมั่นใจในหลักการนี้ยิ่งขึ้น ดังจะได้กล่าวถึงต่อไป

ทำไมคำถามจึงสำคัญกว่าคำตอบ

โดยทั่วไปแล้วคนเรามักจะทิ้งกับ “คนที่ตอบคำถามได้เยี่ยม” แต่ไม่ใส่ใจหรือให้ความสำคัญกับ “คนที่ตั้งคำถามได้ดี” ทั้ง ๆ ที่ในความเป็นจริงแล้วการตั้งคำถามที่ตรงเป้าและดีนั้นสำคัญกว่าการได้คำตอบที่ยอดเยี่ยม จริงอยู่การได้คำตอบหรือมีคำตอบที่ดีก็เหมือนกับการเดินทางบรรลุตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม การเดินทางถึงเป้าหมาย แต่ไม่ใช่เป้าหมายที่เราจะไปหรือที่ต้องการนั้น ย่อมไม่เกิดประโยชน์ใด ๆ การตั้งคำถามเป็นความพยายามในการเจาะให้ถึงเป้าหมายที่เราต้องการ ตามสภาพปัญหาที่เราเผชิญอยู่ และด้วยการตั้งคำถามที่ดีและถูกต้องจะนำไปสู่การสร้างทางเลือกที่นำไปสู่การแก้ปัญหาที่ต้องการแก้ไข ขณะเดียวกันถ้าเราตั้งคำถามที่ไม่ถูกต้องย่อมนำไปสู่คำตอบที่เราไม่ต้องการในที่สุด ยกตัวอย่างเช่น ถ้าเราตั้งคำถามว่า “เราจะแปรรูปรัฐวิสาหกิจอย่างไร” คำตอบก็จะเป็นกระบวนการในการแปรรูปของรัฐวิสาหกิจ ทั้ง ๆ ที่อาจจะไม่มีความจำเป็นที่จะต้องแปรรูปรัฐวิสาหกิจเลย ขณะเดียวกันถ้าเราตั้งคำถามว่า “ทำไมเราจึงต้องแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” คำตอบที่เราจะได้ก็คือคำอธิบายถึงสาเหตุและ

ความจำเป็นที่จะต้องแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั่นเอง ซึ่งผลที่เกิดขึ้นจะแตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้เราจะพบว่าบ่อยครั้งที่คนเราเกิดความขัดแย้งกันเพราะการตั้งคำถามและตีโจทย์ของปัญหาไม่ตรงกัน

Heik (2017) ชี้ว่า การตั้งคำถามเป็นศิลป์ของการเรียนรู้ และการเรียนรู้ที่จะตั้งคำถามเป็นตัวบ่งชี้ของความเข้าใจในสิ่งที่เรียน ซึ่งสำคัญกว่าความดีใจและความสุขที่ได้รับคำตอบในเบื้องต้น แต่ไม่รู้ว่าจะนำคำตอบนั้นไปทำอะไร บ่อยครั้งเราจะไม่ค่อยสงสัยหรือตั้งคำถามในสิ่งที่เกิดขึ้น หรือเป็นอยู่ดังที่ ธีระ รุญเจริญ (2558) เคยเล่าให้ผู้เขียนฟังว่า ครั้งหนึ่งท่านได้รับมอบหมายจากกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิไปประเมินโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดกระบี่ ท่านตั้งคำถามนักเรียนว่า “ทำไมไปไม่ส่วนใหญ่จึงแบน” นักเรียนตอบว่าเพราะเป็นธรรมชาติ แต่หลังจากได้มีการสนทนากันต่อไปจนได้ความว่าที่ไปไม่ส่วนใหญ่แบนเพราะต้องใช้รับแสงอาทิตย์ในการปรุงอาหาร ซึ่งก็ดูเหมือนจะเป็นคำตอบที่น่าพึงพอใจ แต่พอตั้งคำถามใหม่ต่อไปว่า “แล้วทำไมสนทะเลจึงมีใบเล็กและเรียว” ก็ได้รับคำตอบเหมือนเดิมอีกว่า “เพราะเป็นธรรมชาติ” ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะเราไม่ค่อยสอนให้นักเรียนสงสัย และใส่ใจในการตั้งคำถาม เราไม่เคยตั้งคำถามตัวเองเลยว่าทำไมคนต้องมีจมูกสองรู ทำไมต้องมีหูอยู่ข้างของหัว ทำไมเราต้องมีคิ้ว และอื่น ๆ เพราะเราไม่ค่อยสงสัยในสิ่งที่เป็นอย่างนี้ และเราไม่ค่อยเห็นความสำคัญในการตั้งคำถาม

Heik (2017) กล่าวต่อไปว่า แม้ว่าการตั้งคำถามเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการเรียนรู้ของคนเรา แต่หัวใจสำคัญของการตั้งคำถามคือ คำถามนั้นควรเป็นคำถามที่ดี ทันเวลา และสถานการณ์ เพราะการตั้งโจทย์ที่ผิดก็จะนำไปสู่การได้คำตอบที่ไม่เป็นประโยชน์ การตั้งคำถามไม่สอดคล้องกับเวลา และสถานการณ์ที่ควรตั้งคำถามนั้น ก็ไม่เป็นประโยชน์เท่าที่ควร ดังตัวอย่างแซกรับเชิฐออกรายการโทรทัศน์ หรือกรณีการป่วยเป็นโรคพยาธิใบไม้ตับของผู้เขียนที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

การคิดที่สร้างสรรค์กับการตั้งคำถามที่ดีเป็นของคู่กัน ศาสตร์ต่าง ๆ ที่ก้าวหน้ามาจนถึงทุกวันนี้เกิดจากการตั้งคำถามที่ดี การค้นพบแรงโน้มถ่วงของโลกก็เพราะ Newton สงสัยว่าทำไมแอปเปิลไม่หล่นออกนอกโลก ดังกล่าวมาแล้ว Sloane (2017) กล่าวถึงเรื่องนี้ว่า เด็กเรียนรู้จากการตั้งคำถาม บริษัทชั้นนำจะคัดเลือกนักนวัตกรรมจากวิธีตั้งคำถามของผู้สมัครงาน เพราะฉะนั้นการตั้งคำถามที่ดีเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการเรียนรู้ คนที่คิดว่าตนเองรู้ทุกอย่างแล้ว ไม่ต้องตั้งคำถาม และไม่ต้องถามใครอีกนั้นเป็นการคิดที่ผิดพลาดอย่างยิ่ง นักนวัตกรรมอัจฉริยะทั้งหลายจะไม่หยุดตั้งคำถาม เพราะพวกเขารู้ดีว่านั่นคือเส้นทางในการรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งที่เราต้องการเข้าใจ

Socrates (2017) ให้ความเห็นว่า โลกของเราก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงมาได้จนถึงทุกวันนี้เพราะการตั้งคำถาม ไม่ใช่การมีคำตอบ หรือความรู้ที่เรามีอยู่แล้ว จริงอยู่นักการเมือง ผู้นำศาสนา ตลอดจนนักปรัชญาเมธี ต่างก็มีคำตอบที่ดีให้กับโลกใบนี้ แต่ทุกคำตอบที่มีคุณค่าเหล่านั้นผูกโยงกับบริบท และไม่จีรังยั่งยืน ไม่มีคำตอบใดถูกต้องนิรันดร์กาล トラバโดที่เรายังคงคิดได้ เราจะมีคำถาม และเมื่อใดเราหยุดตั้งคำถาม

เมื่อนั้นเราก็ไม่ข่มขู่อีกต่อไป และเราก็จะเป็นเพียงหุ่นยนต์ที่โง่เขลา และที่ Socrates (2017) ใช้คำว่า โง่เขลา (stupid) เพราะหุ่นยนต์มีคำตอบที่ดีให้เราได้ แต่ไม่สามารถถามคำถามที่ฉลาดได้เหมือนมนุษย์

จากแนวคิดที่นำเสนอไปข้างต้นพอสรุปได้ว่า แม้ว่าคำตอบเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นในการเรียนรู้ และการดำรงชีวิตของคนเรา แต่การตั้งคำถามที่ตรงประเด็นปัญหา และที่สำคัญกว่าการมีคำตอบที่ยอดเยียมอยู่แล้ว ผู้เขียนบอกลูกศิษย์เสมอว่า “คำถามคืออนาคต คำตอบคืออดีต” หมายความว่า ความรู้ หนังสือ ผลการวิจัยที่ดีพิมพ์ แม้จะเป็นองค์ความรู้ หรือคำตอบที่ดีและเป็นประโยชน์ แต่ความรู้ หรือคำตอบเหล่านั้นเป็นอดีตทันทีที่นำเสนอด้วย (เหตุนี้จึงนิยมเขียน abstract ผลการวิจัยเป็น past tense) และทุกทฤษฎีหรือคำตอบจะผูกโยงกับบริบทและกาลเวลา ครั้น แต่คำถามคือปัจจุบันและอนาคต เพราะกำลังหาคำตอบของสิ่งที่ปัจจุบันหรืออนาคต ดังนั้น ผู้เขียนจึงให้ความสำคัญกับการตั้งคำถาม เป็นที่สุด แต่ไม่ได้ละเลยองค์ความรู้ หรือคำตอบที่มีอยู่แล้ว เพราะสิ่งเหล่านั้นเป็นฐานคิดสำคัญในการตั้งคำถามที่ดี และเป็นข้อมูลในการแสวงหาทางเลือก หรือต่อยอดคำตอบของคำถามที่ตั้งขึ้นต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการตั้งคำถาม

การตั้งคำถามที่ดีเป็นทั้งศาสตร์ ศิลป์ และทักษะ จึงไม่อาจจะสอนและเรียนรู้กันได้ด้วยบทความ เรื่องเดียว หรือหลักสูตรเร่งรัด 5 วัน 7 วัน เส้นทางสู่การเป็นนักตั้งคำถาม “เงินล้าน หรือหลายล้าน” นั้นต้องฝึกฝน อดทน ลองผิดลองถูก อย่างกลัวจะเสียหน้า หรือถูกกล่าวหาว่า “โง่” เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคสำคัญของนักเรียนชีวิตที่ต้องการเดินทางบนเส้นทางนี้ ข้อสำคัญคือ “ต้องมีความเชื่อและศรัทธา” เป็นเบื้องต้นว่า “คำถามสำคัญที่สุด” ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น และไม่หยุดเรียนรู้ว่าผู้รู้ท่านอื่นที่ได้แนะนำเรื่องนี้ว่าอย่างไร ดังสาระบางส่วนที่ผู้เขียนจะได้นำเสนอต่อไป

แนวคิดแรกที่ยากกล่าวถึงคือ “15 คำคมเกี่ยวกับความสำคัญของการตั้งคำถามที่ถูกต้อง” ที่ Ditzkoff (2012) ได้รวบรวมเอาไว้ และขอถอดความเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดังนี้

1. “ไม่ใช่ว่าเขาไม่รู้แนวทางที่จะแก้ปัญหา แต่อยู่ที่ว่าเขาไม่รู้ว่าจะอะไรคือปัญหาต่างหาก” (G.K. Chesterton)
2. “ไม่มีคำตอบที่ถูกต้องสำหรับคำถามที่ผิด” (Ursula K. Le Guin)
3. “เราคิดว่าเรารู้คำตอบ แต่จริง ๆ ก็คือเราตั้งคำถามผิดตั้งแต่ต้น” (Bono)
4. “จงตั้งคำถามที่ถูกต้อง ถ้าอยากได้คำตอบที่ถูกต้อง” (Vanessa Redgrave)
5. “การตั้งคำถามที่ถูกต้องนั้นใช้ความพยายามมากพอ ๆ กับการหาคำตอบที่ถูกต้อง” (Robert Half)
6. “สิ่งที่หลายคนคิดว่าเป็นคำตอบ จริง ๆ แล้วมันคือการค้นพบคำถามต่างหาก” (Jonas Salk)

7. “สิ่งที่เรากำลังสังเกตอยู่นั้นไม่ใช่ธรรมชาติที่เป็นจริง แต่เป็นธรรมชาติตามกรอบคำถามของเราเอง” (Werner Heisenberg)

8. “จิตที่ไม่สร้างสรรค์จะไม่เห็นจุดบกพร่องของคำตอบ แต่ต้องใช้จิตที่สร้างสรรค์อย่างยิ่งยวดจึงจะเห็นข้อบกพร่องของคำถาม” (Antony Jay)

9. “ในโรงเรียนเรามักจะให้รางวัลกับคนที่มีคำตอบที่ดี มากกว่าคนที่ตั้งคำถามที่ดี” (Richard Saul Wurman) (สำหรับข้อนี้ผู้เขียนเคยเสนอนักศึกษาให้รายวิชาที่สอนว่าจะประเมินคะแนนปลายภาคโดยให้นักศึกษาตั้งคำถามเอง และตอบคำถามของตนเองส่ง แทนที่จะตอบข้อสอบที่ผู้สอนออก แต่นักศึกษาไม่สนใจ เลยไม่มีโอกาสได้ทดลอง)

10. “ไม่ว่าคุณจะทำอะไร จะเป็นการดีกว่าถ้าคุณที่ตั้งคำถามในสิ่งที่จะทำ แม้ว่าเราเคยยอมรับสิ่งนั้นโดยคุณหมาก่อนก็ตาม” (Bertrand Russell)

11. “คอมพิวเตอร์ไร้ประโยชน์ เพราะมันได้แต่คำตอบกับเราเท่านั้น” (Pablo Picasso)

12. “งัดดัดสิน (ความฉลาด) ของบุคคลจากคำถาม มากกว่าจากคำตอบของเขา” (Voltaire)

13. “เราจะได้ยินเฉพาะคำถามที่เราจะค้นหาคำตอบเท่านั้น” (Friedrich Nietzsche)

14. “จุดแข็งในการเป็นที่ปรึกษาของผู้เขียนคือการทำตัวเป็นคนที่ไม่รู้อะไร และตั้งคำถามเล็กน้อย” (Peter Drucker)

15. “คนที่ตั้งคำถามจะดูเป็นคนโง่เพียง 5 นาทีแรกที่ถาม แต่คนที่ไม่ถามคำถาม จะเป็นคนโง่ตลอดกาล” (Chinese proverb)

แนวคิดที่สองคือ Pual และ Elder (2001) ซึ่งได้ให้ทัศนะและแนวทางการการตั้งคำถามที่ดีไว้หลายประการ พอสรุปได้ดังนี้

1. คำสำคัญในการตั้งคำถาม คำถามเป็นตัวกำหนดภาระงาน ประเด็นปัญหา และขอบเขตของเรื่อง ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นกระบวนการคิด ส่วนคำตอบเป็นผลสุดท้ายของการคิด เมื่อได้คำตอบเมื่อใด เมื่อนั้นกระบวนการคิดก็สิ้นสุดลง เว้นเสียแต่คำตอบที่ได้นำไปสู่คำถามใหม่ที่เกิดขึ้น ดังนั้น ถ้าเราสอนคำตอบให้ผู้เรียนก็ยากที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกคิด ครูที่ดีจึงเข้าใจและเห็นความสำคัญของการเรียนรู้กับการตั้งคำถามที่ดี การคิดที่ไม่นำไปสู่ทางออกที่สร้างสรรค์แล้วจะเป็นประโยชน์น้อย หรือที่ผู้เขียนเรียกว่าการคิดวงจรปิด (close-loop thinking) คำถามทำให้คนเราคิดต่อ และการคิดที่สร้างสรรค์ทำให้เราเรียนรู้สิ่งที่มีคุณค่ากับตนเอง

2. แนวทางในการตั้งคำถาม คำถามที่ควรถามตนเอง ขณะที่ตั้งคำถามมีดังนี้

2.1 คำถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ทำให้เรารู้ว่าเราถามหรือทำสิ่งนั้นเพื่ออะไร

2.2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูล ทำให้เรารู้ว่าข้อมูลในสำคัญและจำเป็น รวมทั้งคุณภาพของข้อมูลด้วย

2.3 คำถามเกี่ยวกับการตีความ ทำให้เราทราบว่าเราจะจัดระบบและนำเสนอข้อมูลอย่างสร้างสรรค์และมีความหมายได้อย่างไร

2.4 คำถามเกี่ยวกับฐานการคิดของเรื่องนั้น ๆ ทำให้เรารู้ว่าอะไรบ้างที่เราหาคำตอบที่เชื่อถือได้แล้ว

2.5 คำถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ ทำให้เราตระหนักถึงประโยชน์ที่จะได้จากการได้คำตอบจากโจทย์

2.6 คำถามเกี่ยวกับมุมมอง ทำให้เราได้พิจารณาตรวจสอบความคิดของเรากับมุมมองของคนอื่นเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ

2.7 คำถามเกี่ยวกับความเชื่อมโยงของเรื่อง ทำให้เราเห็นความสัมพันธ์เกี่ยวข้องของเรื่องกับคำถามที่เราถาม

2.8 คำถามเกี่ยวกับความถูกต้อง ทำให้เราสามารถประเมินและตรวจสอบข้อเท็จจริงและความถูกต้องได้

2.9 คำถามเกี่ยวกับความชัดเจน ทำให้เราใส่ใจกับรายละเอียดและจุดสำคัญของเรื่องมากขึ้น

2.10 คำถามเกี่ยวกับความคงเส้นคงวา ทำให้เราต้องทบทวนและตรวจสอบความสับสน ความขัดแย้งในตนเองทางความคิด

2.11 คำถามเกี่ยวกับความเป็นเหตุเป็นผล เป็นการตรวจสอบความคิดทั้งระบบ ดูความสัมพันธ์ต่อเนื่องทั้งหมดและความเป็นเหตุเป็นผลต่อกันและกัน

3. มิติในการตั้งคำถาม การตั้งคำถามแต่ละครั้งอาจจะมีมองในมิติเดียวหรือหลายมิติก็ได้ แต่โดยทั่วไปแล้วคำถามระดับสูงมักจะเกี่ยวข้องหลายมิติ เช่น มิติด้านคุณธรรมจริยธรรม มิติทางการเมือง มิติทางชีววิทยา มิติทางเศรษฐศาสตร์ มิติทางสังคม และมิติทางจิตวิทยา ฯลฯ ในการตั้งคำถามแต่ละครั้งควรมีมิติที่เกี่ยวข้องไว้เป็นฐานซึ่งจะทำให้การตั้งคำถามได้คมชัดและไม่หลงประเด็นในการคิดวิเคราะห์

แนวคิดสุดท้ายที่จะนำมากล่าวถึงคือแนวคิดของ Rothstein และ Santana (2011) ที่เสนอว่า “ถ้าจะเปลี่ยนเพียงอย่างเดียวแล้ว สิ่งนั้นก็คือการสอนให้นักเรียนตั้งคำถามเป็น” ซึ่งเป็นแนวคิดที่ตรงกับที่ผู้เขียนเชื่อและทำมาสิบกว่าปีที่ผ่านมา หนังสือของนักวิชาการทั้งสองนี้มี 10 บท โดยผู้เขียนได้จัดกลุ่มความคิดเพื่อสะดวกในการสื่อสารออกเป็นสามกลุ่มความคิด ดังนี้ บทที่ 1-3 เป็นแนวคิดพื้นฐานในตั้งคำถาม คือ แนวคิดเกี่ยวกับการตั้งคำถาม การเลือกคำถามที่ต้องการเน้น และกฎในการตั้งคำถาม บทที่ 4-7 เป็นคำแนะนำในการฝึกฝนตนเองในการตั้งคำถามของนักเรียน ส่วนบทที่ 8-10 เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการฝึกให้นักเรียนตั้งคำถามเอง ซึ่งล้วนแล้วแต่มีสาระสำคัญและดี ๆ ทั้งนั้น แต่คงไม่สามารถนำเสนอไว้ได้ทั้งหมด จึงเลือกมากล่าวถึงเพียงบางส่วนดังนี้

ประการแรกคือ กฎการตั้งคำถามประกอบด้วย (1) จงถามคำถามให้มากที่สุดเท่าที่คุณทำได้ (2) อย่าหยุดการอภิปราย ตัดสิน หรือตอบคำถามที่ตั้งไว้ (3) เขียนทุกคำถามอย่างที่คุณถาม และ (4) เปลี่ยนทุกข้อความบอกเล่าให้เป็นคำถาม

ประการที่สองคือ ถึงเวลาที่นักเรียนจะต้องตั้งคำถามเอง โดยจัดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกตั้งคำถาม ในสถานการณ์ต่างๆ อาจจะมีทั้งการฝึกตั้งคำถามกันเองในกลุ่ม ตั้งคำถามระหว่างกลุ่ม ตั้งคำถามเดี่ยว สำหรับที่ผู้เขียนใช้อยู่มีทั้งสามลักษณะที่กล่าวมาข้างต้น และเปิดโอกาสให้นักเรียนตั้งคำถาม (อะไรก็ได้) ก่อนเริ่มสอนทุกชั่วโมงที่สอน ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่ดีอย่างยิ่ง สำหรับข้อพึงคำนึงในการส่งเสริม การตั้งคำถามของนักเรียนตามความเห็นของ Rothstein และ Santana (2011) นั้นมีดังนี้

1. โดยทั่วไปแล้วคนที่ไม่มีประสบการณ์ในการตั้งคำถามมักจะมีปัญหาในการตั้งคำถาม ดังนั้น ควรใช้เวลาและให้กำลังใจนักเรียนเสมอ
2. ไม่ควรให้ตัวอย่างคำถามแก่ผู้เรียน เพราะถ้าคุณให้ตัวอย่างคำถามกับนักเรียน จะกลายเป็น ต้นแบบและเกณฑ์การตั้งคำถามของนักเรียนด้วย
3. การทำงานกลุ่มของนักเรียน อาจจะช้าหรือเร็วต่างกันได้ ใจเย็น ๆ ให้ความเวลาในการทำงานกลุ่ม เช่นกัน
4. นักเรียนบางคนอาจจะไม่ให้ความร่วมมือ และฝึกปฏิบัติการตั้งคำถาม ครูควรทบทวนงาน ที่ได้รับมอบหมายและกติกา
5. บางครั้งนักเรียนอาจจะเริ่มคุยกันเรื่องอื่น แทนที่จะตั้งคำถาม หรืออภิปรายกันเรื่องโน้นเรื่องนี้ ไม่เกี่ยวกับกิจกรรมที่มอบหมาย สิ่งที่คุณพึงทำคือ ควรเตือนให้นักเรียนหันกลับมาทำกิจกรรมต่อ หรือไม่ให้ลองเปลี่ยนสิ่งที่พูดคุยกัน หรือประโยคบอกเล่าเหล่านั้นเป็นคำถามก็ได้
6. บางครั้งนักเรียนอาจจะสับสนในคำสั่งหรือกิจกรรม ครูอาจจะยุติกิจกรรมชั่วคราว และอธิบาย คำสั่งหรือกิจกรรมนั้นอีกครั้ง
7. แต่ถ้าในที่สุดพบว่ากิจกรรมที่มอบให้นักเรียนทำไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ครูควรมีกิจกรรม หรือแผนสำรองไว้เสมอ

ประการสุดท้ายคือ การจัดลำดับความสำคัญของคำถาม ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญที่มักจะ ถูกละเลยจนสร้างปัญหาให้กับตนเองหรืองานที่ทำภายหลังได้ นักเรียนบางคนอาจจะตั้งประเด็นในการ เขียนรายงาน หรือหัวข้อในการค้นคว้า หรือโจทย์ในการวิจัย แต่ลงท้ายด้วยการประสบปัญหาในการหา เอกสารประกอบการค้นคว้า หรือการเก็บรวบรวมข้อมูล หรือได้ข้อมูลมาแล้ว แต่ไม่รู้ว่าจะนำมาใช้อย่างไร ในที่สุดก็อาจจะจบลงด้วยการได้ผลงานที่ไม่มีคุณภาพ หรือร้ายกว่านั้นก็อาจจะต้องเปลี่ยนเรื่องที่จะ ศึกษาใหม่ทั้งหมด นั่นคือที่มาของการตั้งคำถามหรือโจทย์ที่ผิด หรือไม่รอบคอบ และกระบวนการจัด ความสำคัญของคำถาม (prioritize the questions) เป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยให้การตั้งคำถามที่ดีและ รอบคอบมากขึ้น

Rothstein และ Santana (2011) แนะนำการจัดลำดับความสำคัญของคำถามไว้ดังนี้

1. นักเรียนเลือกคำถาม 3 คำถามที่ดีที่สุดจากทั้งหมดที่ตั้งไว้ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เช่น เลือก 3 คำถามที่สำคัญที่สุด หรือ 3 คำถามที่คุณสนใจมากที่สุด หรือ 3 คำถามที่จะช่วยให้คุณทราบดีที่สุด เป็นต้น
2. นักเรียนเลือก 3 คำถามที่สำคัญที่สุดตามนี้
 - 2.1 ทบทวนข้อคำถาม และอภิปราย เสร็จแล้วเลือก 3 คำถามที่เห็นว่าสำคัญที่สุด
 - 2.2 เลือกคำถามที่ได้รับคะแนนสนับสนุนจากผู้ร่วมระดมสมองมากที่สุด
3. นักเรียนอธิบายสนับสนุน 3 คำถามที่เลือก
4. นักเรียนอธิบายเหตุผลในการเลือกคำถามในกลุ่มตนเอง ก่อนที่จะนำเสนอต่อกลุ่มใหญ่
5. นำเสนอคำถามที่เลือก และอธิบายเหตุผลประกอบในการเลือกคำถามดังกล่าว

บทสรุปและการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

แม้ผู้เขียนจะให้ความสำคัญกับการตั้งคำถาม มากกว่าคำตอบที่ได้ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าไม่เห็นความสำคัญของคำตอบ ซึ่งถือว่าเป็นองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ และเป็นฐานคิดสำคัญในการตั้งคำถามดี ๆ และการค้นพบสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของมนุษยชาติ เพียงแต่ผู้เขียนเห็นว่า “การตั้งคำถามที่ตรงเป้า สอดคล้องกับสถานการณ์ และกาลเวลา” เป็นเครื่องมือสำคัญในการดำรงชีวิตในปัจจุบัน และการเตรียมพร้อมในการดำรงชีวิตในอนาคต มากกว่าการท่องคำตอบหรือความรู้ที่มีอยู่แล้ว เพราะทุกคำตอบหรือความรู้ยึดโยงกับบริบท และมีข้อจำกัดแห่งกาลเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำรงชีวิตและการทำงานในยุคปัจจุบัน ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เข้มข้นอย่างที่เรารู้จักในปัจจุบัน เป็นคุณลักษณะสำคัญของจิตใฝ่รู้ (Inquiry Mind) ดัง Wagner (2014) เสนอให้เป็นหนึ่งในทักษะสำคัญในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยให้เหตุผลว่า นักวิชาการและผู้บริหารองค์กรชั้นนำในปัจจุบัน ต่างก็ให้ความสำคัญกับการตั้งคำถามที่ดีและเป็นประโยชน์ในการทำงานมากกว่าความรู้และทักษะวิชาชีพที่เรียนมาด้วยซ้ำ

อีกประการหนึ่ง ผู้เขียนอยากชี้ให้เห็นว่า แม้ว่าการตั้งคำถามอาจจะเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของคนเราทุกคน แต่การตั้งคำถามที่ดีนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องเรียนรู้ ฝึกฝน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และโดยหลักคิดที่ว่า “การตั้งคำถามคือปัจจุบันและอนาคต ส่วนความรู้และคำตอบคืออดีตและปัจจุบันเท่านั้น” ดังนั้น การจัดการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนจึงควรให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด และการตั้งคำถามมากกว่าการท่องจำคำตอบ หรือความรู้หรือทฤษฎีที่มีอยู่เหมือนกับหลายประเทศกำลังทำอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งประเทศไทยของเราด้วย

ประการสุดท้าย ผู้เขียนอยากเห็นและเชื่อว่า “ความสามารถและคุณภาพของการทำงาน และการดำรงชีวิตอยู่ในศตวรรษที่ 21 อยู่ที่ความสามารถในการตั้งคำถามที่มีคุณภาพ ตรงประเด็น และยึดโยงกับสภาวะปัจจุบัน หรือสิ่งที่ยากในการคาดเดาในอนาคต” ผู้เขียนอยากเห็นประชากรในศตวรรษที่ 21 เป็นนักตั้งคำถามที่ยิ่งใหญ่ และตั้งคำถามต่อปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นได้ล่วงหน้า ไม่ใช่รอให้ปัญหาเกิดขึ้นแล้วค่อยตั้งคำถาม ไม่ใช่รอให้ป่วยก่อนค่อยตั้งปัญหาสุขภาพ ไม่ใช่รอให้มีเงื่อนไขก่อนค่อยคิดได้จากประสบการณ์และหนังสือ หรือบทความที่ผู้เขียนอ่านหนังสือที่เขียนโดยบุคคลที่ป่วยและหมอบอกว่าอาจจะอยู่ได้ไม่นาน จึงจะเริ่มคิด และตั้งคำถามตนเองว่า “จะใช้เวลาที่เหลือนี้อย่างมีคุณค่าได้อย่างไร” (Kalanithi, 2016) ดังนั้น ถ้าคนในศตวรรษที่ 21 ไม่เปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการเรียนรู้ จากการเน้นการจดจำคำตอบหรือเนื้อหา มาเป็นการตั้งคำถาม เราไม่เปลี่ยนจากการติดอยู่กับความรู้และความสำเร็จในอดีต มาเป็นการคิดล่วงหน้าและการตั้งคำถามอย่างมีคุณภาพแล้ว ถือว่าเราไม่ได้เตรียมลูกหลานของเราเพื่อดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 เท่าที่ควร และจะเป็นข้อผิดพลาดของมนุษยชาติอย่างใหญ่หลวง เราเรียนรู้ว่าไดโนเสาร์น่าจะสูญพันธุ์จากอุกกาบาตพุ่งชนโลก แต่มนุษยชาติจะสูญพันธุ์ถ้าเราไม่ได้เตรียมความพร้อมให้กับลูกหลานของเราให้พร้อมในการทำงานและดำรงชีวิตในโลกใหม่ที่จะไม่มีวันเหมือนเดิมอีกต่อไป สิ่งทีพ่อแม่และเราเคยทำและใช้ได้ผลในปัจจุบัน อาจจะใช้ได้บ้างเล็กน้อย หรือใช้ไม่ได้เลยในอนาคต ทักษะการตั้งคำถามที่ดีคือเครื่องมือและความพร้อมที่สำคัญในการทำงานและการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

รายการอ้างอิง

- ธีระ รุญเจริญ. (2558). “การสนทนาทั่วไปเกี่ยวกับชีวิตและการศึกษา ระหว่างการพักผ่อนที่เกาะหลีเป๊ะ ก่อนการเกษียณอายุราชการ 65 ปี ของผู้เขียน พร้อมศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ และเพื่อนร่วมวิชาชีพ”.
- สมาน อัครภูมิ. (2539). *รู้งาน รู้ชีวิต*. อุบลราชธานี : ยงสวัสดิ์การพิมพ์.
- Ditkoff, Mitch. (2012). *15 Great Quotes on the Importance of Asking the Right Question*. Retrieved on November 2nd, 2017 from http://www.ideachampions.com/weblogs/archives/2012/02/1_it_not_that_shtml
- Heick, Terry. (2017). “*Why Questions Are More Important Than Answers.*” Retrieved on November 2nd, 2017 from <https://www.teachthought.com/technology/why-questions-are-more-important-than-answers/>
- Kalanithi, Paul. (2016). *When Breath Becomes Air: What Makes Life Worth Living in the Face of Death?*. London: Penguin Random House.
- Pual, Richard and Elder, (2001). Linda. *Critical Thinking: Tool for Taking Charge of Your Learning and Your Life*. London: Prentice Hall International.
- Rothstein, Dan and Santana, Luz. (2011). *Make Just One Change: Teach Students to Ask Their Own Questions*. Cambridge: Harvard Education Press.
- Sloane, Paul. (2017). “*Ask questions: The Single Most Important Habit for Innovative Thinkers*” Retrieved on November 2nd, 2017 from <http://www.innovationmanagement.se/imtool-article/ask-qu...ns-the-single-most-important-habit-for-innovative-thinkers/>
- Socrates. (2014). “*The World is Transformed by Asking Questions [draft]*” Retrieved on November 2nd, 2017 from <http://www.singularityweblog.com/the-world-is-transformed-by-asking-questions-draft/>
- Wanger, Tony. (2014). *The Global Achievement Gap: Why Even Our Best Schools Don't Teach the New Survival Skills Our Children Need and What We Can Do About It*. New York: the Perseus Books Group.

การเสนอบทความเพื่อพิมพ์เผยแพร่ในวารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา

คำแนะนำทั่วไป

วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา (Educational Management and Innovation Journal: EMI Journal) เปิดรับบทความที่มีคุณลักษณะดังนี้

1. ผลงานที่ส่งตีพิมพ์จะต้องเป็นผลงานใหม่ที่ยังไม่เคยตีพิมพ์ในสื่อสิ่งพิมพ์ใดมาก่อน และ/หรือไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณา รอตีพิมพ์ในวารสารอื่น การละเมิดลิขสิทธิ์ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนโดยตรง
2. ต้นฉบับที่ส่งตีพิมพ์ต้องเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษเท่านั้น
3. ต้นฉบับต้องผ่านการกลั่นกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิและได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการ
4. ผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ถือเป็นลิขสิทธิ์ของวารสาร

ประเภทของบทความที่ตีพิมพ์

1.1 บทความวิจัย (research article) เป็นผลงานที่ผู้เขียนได้ดำเนินการตามกระบวนการวิจัยด้วยตนเอง รวมทั้งที่เป็นการวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหรือวิทยานิพนธ์

1.2 บทความวิชาการ (academic article) แบ่งออกเป็น

1.2.1 บทความปริทรรศน์ (review article) เป็นบทความที่เรียบเรียงจากการตรวจเอกสารวิชาการในสาขานั้น ๆ เป็นการนำเสนอเนื้อหาเชิงวิชาการ เชิงสังเคราะห์ ด้วยการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ สรุปประเด็น วิพากษ์ วิวิจารณ์ และเสนอแนะ

1.2.2 บทความทั่วไป (general academic article) เป็นการนำเสนอความรู้ทางวิชาการ และประสบการณ์ของผู้เขียน บทความมีลักษณะเป็นการเรียบเรียงข้อมูลและการเสนอความคิดเห็น โดยบทความวิชาการทั่วไปอาจรวมถึงบทวิจารณ์เชิงวิชาการและบทความเชิงเทคนิคด้วย

การพิจารณาบทความ

บทความที่จะได้รับการพิจารณาลงตีพิมพ์จะต้องผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องโดยจะมีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. กองบรรณาธิการจะแจ้งให้ผู้เขียนทราบเมื่อกองบรรณาธิการได้รับบทความเรียบร้อยแล้ว
2. กองบรรณาธิการจะตรวจสอบหัวข้อและเนื้อหาของบทความถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวารสาร รวมถึงประโยชน์ในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ

3. ในกรณีที่กองบรรณาธิการพิจารณาเห็นควรรับไว้พิจารณาตีพิมพ์ กองบรรณาธิการจะดำเนินการส่งบทความเพื่อทำการกลั่นกรองต่อไปโดยจะส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจสอบคุณภาพของบทความว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะลงตีพิมพ์หรือไม่ โดยในกระบวนการพิจารณาการกลั่นกรองนี้เป็นการประเมินแบบสองทาง (double-blind review) กล่าวคือ จะไม่เปิดเผยชื่อผู้ส่งบทความให้ผู้ทรงคุณวุฒิทราบและจะไม่เปิดเผยชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้เขียนทราบ และกองบรรณาธิการจะไม่เปิดเผยทั้งชื่อผู้เขียนและชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในบุคคลอื่นทราบด้วยเช่นกัน

การเตรียมต้นฉบับ

วารสารได้กำหนดรูปแบบการนำเสนอบทความเพื่อเป็นแนวปฏิบัติของผู้เขียนไว้ดังนี้

1. ความยาวของบทความอยู่ระหว่าง 10-15 หน้ากระดาษ A4 พิมพ์หน้าเดียว โดยให้ตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน 3.75 ซม. ขอบหน้า 3.75 ซม. ขอบหลัง 2.50 ซม. และขอบล่าง 2.50 ซม.
2. รูปแบบตัวอักษรให้พิมพ์ด้วยตัวอักษร TH Sarabun PSK เท่านั้น โดยต้นฉบับบทความต้องมี
 - 1) ขนาดอักษร
 - 2) การจัดตำแหน่ง และ
 - 3) ลักษณะตัวอักษร ดังต่อไปนี้

รายการ	ขนาด	การจัดตำแหน่ง	ลักษณะตัวอักษร
ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ	18 pt.	กึ่งกลาง	ตัวหนา
ชื่อผู้เขียนทุกคนภาษาไทยและภาษาอังกฤษ	14 pt.	ชิดขวา	ตัวหนา
ชื่อหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยภาษาไทยและภาษาอังกฤษ	12 pt.	ชิดขวา	ตัวปกติ
Corresponding Author, e-mail:	12 pt.	ชิดขวา	ตัวปกติ
เนื้อหาบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ	16 pt.	ชิดซ้าย	ตัวปกติ
ชื่อคำสำคัญ	16 pt.	ชิดซ้าย	ตัวหนา
ชื่อหัวเรื่อง (ไม่ใช่เลขลำดับที่)	16 pt.	ชิดซ้าย	ตัวหนา

3. การจัดลำดับและการวางหัวข้อใช้หลักปฏิบัติต่อไปนี้

3.1 การลำดับข้อกรณีมีเลขข้อกำกับให้ใช้ระบบตัวเลข โดยใส่มหัพภาคหลังตัวเลขและเว้น 2 ช่วงตัวอักษร ก่อนเริ่มคำหรือข้อความต่อไป

3.2 การจัดวางหัวข้อให้เป็นไปตามระดับความสำคัญของหัวข้อดังนี้

หัวข้อใหญ่ หัวข้อระดับนี้วางชิดขอบหน้า ถ้าไม่ได้อยู่ในบรรทัดแรกของหน้าให้เว้นจากข้อความข้างบน 1 บรรทัด ทั้งนี้หัวข้อใหญ่นี้ไม่นิยมใส่ตัวเลขกำกับ คำอธิบายของหัวข้อใหญ่ให้ขึ้นบรรทัดใหม่ย่อหน้า 1.50 ซม. หรือย่อหน้าปกติ

หัวข้อรอง หัวข้อระดับนี้ให้เริ่มอักษรตัวแรกของหัวข้อหรือเลขกำกับหัวข้อ โดยเว้นจากขอบหน้า 1.50 ซม. หรือย่อหน้าปกติ

คำอธิบายของหัวข้อรองอาจอยู่ในบรรทัดเดียวกัน หรือขึ้นย่อหน้าใหม่ ตามความเหมาะสมแก่บริบท

หัวข้อย่อย ในกรณีที่หัวข้อรองมีเลขกำกับหัวข้อ หัวข้อย่อยให้เริ่มหัวข้อหรือเลขกำกับหัวข้อที่อักษรตัวแรกของหัวข้อรองดังนี้ (เครื่องหมาย ✓ แทนการเว้น 1 ช่องตัวอักษร)

- 1. ✓✓
- 1.1 ✓✓
- 1.1.1 ✓✓

ถ้ามีหัวข้อย่อย ๆ อีก ให้ใช้การย่อหน้าระบบเดียวกัน ทั้งนี้ ไม่ควรมีหัวข้อย่อยมากเกินไป ส่วนคำอธิบายในหัวข้อย่อย โดยทั่วไปควรอยู่ในบรรทัดเดียวกัน โดยเขียนหัวข้อ 1)..... 2).....

3.3 กรณีหัวข้อรองไม่มีเลขกำกับหัวข้อ เริ่มหัวข้อย่อยหรือเลขกำกับหัวข้อย่อยโดยให้ตัวอักษรตัวแรกตรงกับหัวข้อรอง

3.4 คำอธิบายในแต่ละหัวข้อ ถ้าขึ้นย่อหน้าใหม่ให้ย่อหน้าตรงกับอักษรตัวแรกของหัวข้อนั้น ๆ ส่วนข้อความในบรรทัดต่อมาให้ชิดขอบหน้าตามปกติ

4. การใช้เครื่องหมายวรรคตอน มีข้อพึงระวังดังนี้

4.1 ข้อความที่ต้องใช้เครื่องหมายอัญประกาศซ้อนกัน ให้ใช้อัญประกาศเดี่ยวสำหรับข้อความหรือคำข้างใน เช่น สุกัญญา แซ่มซ้อย (2560 : 175) กล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนให้ได้ ซึ่ง ‘การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน’ คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่มีโอกาสเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีโอกาสที่จะเกิดขึ้นได้บ่อยครั้งยิ่งขึ้น”

4.2 การใช้เครื่องหมายจุลภาค (,) และอัฒภาค (;) ให้พิมพ์ต่อเนื่องกับตัวอักษรตัวหน้า และเว้น 1 ช่วงตัวอักษรก่อนข้อความต่อไป

4.3 การใช้เครื่องหมายทวิภาค (:) ให้พิมพ์โดยเว้นวรรคหน้าและหลังคำ ข้อความ ในภาษาไทย และพิมพ์ต่อเนื่องกับคำ ข้อความด้านหน้า และเว้น 1 ช่วงตัวอักษรก่อนคำหรือข้อความต่อไป ในภาษาอังกฤษ

4.4 การใช้ไม้ยมก (ๆ) ให้พิมพ์เว้น 1 ช่วงตัวอักษรตัวหน้า และเว้น 1 ช่วงตัวอักษรก่อนข้อความต่อไป เช่น ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีลักษณะที่ไม่นิ่งอยู่กับที่ พยายามคิดค้นหาวิธีการใหม่ ๆ กล้าที่จะเสี่ยง

5. การใช้ภาษาไทยให้ยึดหลักการใช้คำศัพท์และการเขียนทับศัพท์ภาษาอังกฤษตามหลักเกณฑ์ของราชบัณฑิตยสภา โดยให้หลีกเลี่ยงการเขียนภาษาอังกฤษปนภาษาไทยในข้อความ

6. การเขียนภาษาอังกฤษเพื่ออธิบายศัพท์ทางเทคนิคให้เขียนในวงเล็บต่อท้ายคำศัพท์นั้น ๆ โดยอธิบายเพียงครั้งแรกที่ศัพท์นั้นปรากฏในบทความ

องค์ประกอบของบทความ

1. ชื่อเรื่องบทความ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
2. ชื่อผู้เขียนทุกคนและหน่วยงานที่สังกัด (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
3. บทคัดย่อ (Abstract) ความยาวไม่เกิน 250 คำ และคำสำคัญ (Keywords) 3-5 คำ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

4. เนื้อเรื่อง

4.1 บทความวิจัย ควรเป็นการนำเสนอผลการศึกษา ค้นคว้า ข้อค้นพบ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการมาอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน (สามารถมีหัวข้อหรือองค์ประกอบที่แตกต่างได้)

4.2 บทความวิชาการ ควรมีการกำหนดประเด็นที่ต้องการอธิบายหรือวิเคราะห์อย่างชัดเจน โดยมีการวิเคราะห์ประเด็นที่ต้องการนำเสนอตามหลักวิชาการ โดยมีทบทวนวรรณกรรมเพื่อสนับสนุนจนสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ประเด็นนั้นได้ อาจเป็นการนำความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาวิเคราะห์สังเคราะห์ แล้วนำเสนออย่างเป็นระบบ โดยที่ผู้เขียนได้แสดงทัศนะทางวิชาการของตนไว้อย่างชัดเจน มีลำดับของเนื้อหาทั้งส่วนนำ เนื้อหา และบทสรุปที่เหมาะสมและอ่านเข้าใจได้ง่าย

การเขียนเอกสารอ้างอิง

การเขียนเอกสารอ้างอิง ใช้การอ้างอิงและบรรณานุกรมของ APA Style (American Psychology Association) อย่างเคร่งครัด และเขียนเอกสารอ้างอิง เฉพาะเอกสารที่นำมาอ้างอิงในเนื้อหาเท่านั้น และควรเรียงจากตัวอักษรไทย ก-ฮ และ ตัวอักษร A-Z

ตัวอย่างการเขียนรายการเอกสารอ้างอิงแบบ APA citation style เครื่องหมาย / หมายถึง เว้นระยะ
1 ตัวอักษร หากเป็นผู้แต่งชาวต่างประเทศ ใช้ชื่อสกุล ตามด้วยอักษรย่อชื่อต้นและชื่อกลาง โดยใช้เครื่องหมายตามตัวอย่าง สำหรับชื่อหนังสือภาษาอังกฤษให้ใช้ตัวใหญ่เฉพาะอักษรตัวแรกของชื่อเรื่องและ ชื่อเรื่องย่อย ยกเว้นกรณีชื่อเฉพาะ ดังนี้

หนังสือทั่วไป	
รูปแบบ	ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)/ชื่อหนังสือ./ (ฉบับพิมพ์)/สถานที่พิมพ์./ผู้จัดพิมพ์.
ผู้แต่ง 1 คน	สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). <i>การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล</i> . กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. Fullan, M. (2007). <i>The new meaning of educational change</i> . New York, NY: Teachers College Press.
ผู้แต่ง 2 คน	นิพนธ์ วิสารทนนท์ และ จักรพงษ์ เจริญศิริ. (2541). <i>โรคผลไม้</i> . กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ 6. Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2005). <i>Organization Development and Change</i> (8th ed.). Ohio: South Western.
ผู้แต่ง 3-7 คน	ทริญู ทิธิญะประดิษฐ์, สุวัฒน์ จันทระปรณิก และ เสริมสุข สลักเพชร. (2540). <i>เทคโนโลยีการผลิตทุเรียน</i> . กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. Bruce, W., Devon, J., & Floyd, B. (2013). <i>Planning for technology: A guide for school administrators, technology coordinators and curriculum leaders</i> . California: United States of America.
ผู้แต่ง 8 คนขึ้นไป	นพรัตน์ เศรษฐกุล, เอกชัย เอกทัฬหี, พงศ์ธร บรรณโสภิชญ์, ชยุตม์ สุขทิพย์, ปรีชา วิทย์พันธุ์, จิรศักดิ์ แสงศิริ, ... ดาริน รุ่งกลิ่น. (2552). <i>ระบบสารสนเทศทั้งภูมิศาสตร์ลุ่มน้ำปากพนัง : การจัดการพื้นที่ป่าต้นน้ำในลุ่มน้ำปากพนังเพื่อรักษาสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศ</i> . นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. Mercer, D. W., Kent, A., Nowicki, S. D., Mercer, D., Sqier, D., Choi, W., ...Morgan, C. (2004). <i>Beginning PHP5</i> . Indianapolis, IN: Wiley.
ผู้แต่งเป็นสถาบัน	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ สถาบันวิจัยและพัฒนา. (2552). <i>บทคัดย่อชุดโครงการวิจัยและพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำปากพนัง</i> . นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. Office of the National Culture Commission. (1990). <i>Essays on Cultural Thailand</i> . Bangkok: Office of the National Culture Commission.
หนังสือแปล	สตีเวนสัน, วิลเลียม. (2536). <i>นายอินทร์ผู้ปิดทองหลังพระ</i> . แปลจาก A Man Called Intrepid. ทรงแปลโดย พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง. Stanislavski, K. (2008). <i>My life in art</i> . (J. Benedetti, Trans.). London: Routledge.
หนังสือรวบรวม	สุกัญญา แซ่มซ้อย. (บรรณาธิการ). (2560). <i>ภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา</i> . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Cormach, D. F. S. (Ed.). (2000). <i>The medical & health science word book</i> (3 rd ed.). Boston: Houghton Mifflin.

ไม่ปรากฏนามผู้แต่ง	แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544. (2542). กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. <i>The new international Webster's comprehensive dictionary of the English language.</i> (1998). Naples, Florida: Trident Press International.
ไม่ปรากฏเมืองที่พิมพ์/ สำนักพิมพ์หรือไม่ปรากฏ ปีที่พิมพ์	ให้ใส่ [ม.ป.ท.] สำหรับเอกสารภาษาไทย และ [n.p.] สำหรับเอกสารภาษาต่างประเทศ ให้ใส่ [ม.ป.ป.]. สำหรับเอกสารภาษาไทย และ [n.d.]. สำหรับเอกสารภาษาต่างประเทศ
วารสาร	
รูปแบบ	ชื่อผู้เขียนบทความ/(ปีที่พิมพ์)/ชื่อบทความ/ชื่อวารสาร/ปีที่ (ฉบับที่)/เลขหน้าที่ปรากฏ.
วารสารที่ได้รับการตอบรับ การตีพิมพ์ และอยู่ในระหว่าง รอตีพิมพ์ให้ใช้คำว่า “in press” หรือ “อยู่ระหว่าง การตีพิมพ์” แทนปีที่พิมพ์	สุกัญญา แซ่ม้อย. (2558). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี: การนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนและ โรงเรียนในศตวรรษที่ 21. <i>วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนครสวรรค์</i> , 17(4), 216-224. Chaemchoy, S. (2017). An Investigation of Thai Principals' Technology Leadership and Understanding of Mobile Technology in Education: Apply the TPACK Framework. <i>Advanced Science Letters</i> , 23(2), 1134-1139.
นิตยสาร	
รูปแบบ	ชื่อผู้เขียนบทความ/(ปี,เดือนที่พิมพ์)/ชื่อบทความ/ชื่อนิตยสาร/ปีที่ (ฉบับที่)/เลขหน้าที่ปรากฏ.
	ส้มโอมี้อ. (มีนาคม 2545). อาหารบำรุงสมอง. <i>Update</i> , 20(210), 37-40. Henricus, J. (2011, June). Peace time boom. <i>Business Traveler</i> , 56-60.
หนังสือพิมพ์	
รูปแบบ	ชื่อผู้เขียนบทความ/(ปี,เดือนที่พิมพ์)/ชื่อบทความ/ชื่อหนังสือพิมพ์/ปีที่ (ฉบับที่)/ เลขหน้าที่ปรากฏ.
	ไตรรัตน์ สุนทรประภัสสร. (2540, 8 พฤศจิกายน). อนาคตจีน-อเมริกา. <i>เดลินิวส์</i> , น.6. Boonnoon, J. (2011, April 28). Manufacturers flood Thai market. <i>The Nation</i> , p.11.
สารานุกรม	
รูปแบบ	ผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์)/ ชื่อบทความ./ใน/ชื่อสารานุกรม (เล่มที่, หน้า เลขหน้า). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.
	สนม ครุฑเมือง. (2530). หม้อคอกควาย. ใน <i>สารานุกรมของใช้พื้นบ้านไทยในอดีตเขตหัวเมือง ฝ่ายเหนือ</i> (หน้า 274-275). กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง. McNeil, D. W., Turk, C. L. and Ries, B.J. (1994). Anxiety and fear. In <i>Encyclopedia of human behavior</i> (Vol.1, pp. 151 – 163). San Diego: Academic Press.

วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ การศึกษาค้นคว้าอิสระ	
	ชื่อผู้เขียนวิทยานิพนธ์/(ปีพิมพ์)/ชื่อวิทยานิพนธ์/(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต /หรือ วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต/หรือสารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต/หรือการศึกษา ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต/ชื่อมหาวิทยาลัย/สถาบันการศึกษา)
	ดร.ณัฏฐ์ ไร่เปี่ยม. (2558). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างมหานครน่าอยู่ อย่างยั่งยืน (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย). Sitkuntod, W. (2008). <i>Development of a causal model of media literacy of ninth grade students in schools under the office of the basic education commission in Bangkok metropolis</i> . (Master thesis, Chulalongkorn University). (in Thai)
บทสัมภาษณ์	
รูปแบบ	ผู้ให้สัมภาษณ์/(ปีที่พิมพ์)/ชื่อบทสัมภาษณ์/[ชื่อผู้สัมภาษณ์, ผู้สัมภาษณ์]/ชื่อวารสาร,/ ปีที่(เลขประจำฉบับ)/เลขหน้า.
	มณฑล สงวนเสริมศรี. (2549). อธิการบดีสนทนา [สิริพร จันทน์บรรจง, ผู้สัมภาษณ์]. <i>ข่าวสาร ม.นเรศวร</i> , 5(62), 4. Chumsai, S. and Sirisumphan, K. (1985), Viewpoints: Thailand or Siam [Interviewed by the editor]. <i>Asiaweek</i> , 11(17), 62.
สื่อโสตทัศนและสื่ออื่น ๆ	
รูปแบบ	ชื่อผู้จัดทำ/(หน้าที่)/(ปีที่ผลิต)/ชื่อเรื่อง/[ลักษณะของสื่อ]/สถานที่ผลิต: หน่วยงานที่เผยแพร่.
	อยุธยา: สมเด็จพระนารายณ์มหาราช. (2540). [วีดิทัศน์]. กรุงเทพมหานคร : ทิฆังทอยส์. Campion, J. (Director). (2006). <i>The piano</i> [Motion picture]. Bangkok: Mangpong.
สารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์	
รูปแบบ	ผู้แต่ง/(ปีที่พิมพ์)/ชื่อบทความ/สืบค้น วัน เดือน ปี, จาก http://www.xxxxxxxx
	สุรัชย์ เลี้ยงบุญเลิศชัย. (2554). จัดระเบียบสำนักงานทนายความ. สืบค้น 21 มิถุนายน 2554, จาก http://www.lawyerscouncil.or.th CNN Wire Staff. (2011). <i>How U.S. forces killed Osama bin Laden</i> . Retrieved May 3, 2011, from http://www.cnn.com

รูปแบบอ้างอิงเฉพาะบทหรือเรื่องในเล่ม	
รูปแบบ	ผู้แต่ง./ (ปีพิมพ์)./ชื่อบทหรือเรื่อง./ใน/ชื่อบรรณาธิการ (บ.ก. หรือ Ed. หรือ Eds.)./ชื่อหนังสือ/ (น. หรือ p. หรือ pp. เลขหน้า). สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.
	กิตติ ทองลงยา. (2524). นก. ใน <i>สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนโดยพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เล่ม 1</i> (พิมพ์ครั้งที่ 3) (น. 68-113). กรุงเทพมหานคร : โครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน. กานู. (2544). ใน ประเสริฐ ณ นคร และคณะ (คณะกรรมการข้าราชการพยานุกรม), <i>พยานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542</i> (น. 112). กรุงเทพมหานคร : ราชบัณฑิตยสถาน. Movable-head disk unit. (1988). In L. Darcy, & L. Boston (Eds.), <i>Webster's New World Dictionary of computer terms</i> (p. 245) (3 rd ed.). New York, NY: Simon & Schuster.
รายงานการวิจัย	
รูปแบบ	ผู้แต่ง./ (ปีพิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(รายงานผลการวิจัย)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.
	พินิจ ทิพย์มณี. (2553). <i>การวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการตายของประเทศไทย</i> (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. Jirapanthong, W. (2010). <i>Development of selection model to support higher education (undergraduate programs) using data mining technique</i> (Research report). Bangkok: Dhurakij Pundit University.
เอกสารการประชุมวิชาการ	
รูปแบบจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม	ผู้แต่ง./ (ปีพิมพ์)./ชื่อบทความหรือชื่อเรื่องของบท./ใน หรือ In ชื่อบรรณาธิการ (บ.ก.หรือ Ed. หรือ Eds.)./ชื่อการประชุม (น. หรือ p. หรือ pp. เลขหน้า)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.
	ซัซพล มงคลิก. (2552). การประยุกต์ใช้กระบวนการลำดับชั้นเชิงวิเคราะห์ในการจัดตารางการผลิตแบบพหุเกณฑ์: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยา. ใน <i>การประชุมวิชาการการบริหารและการจัดการ ครั้งที่ 5</i> (น. 46). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. Saranwong, S. Kasemsumran, W. Thanapase, & P. Williams (Eds.), <i>Near infrared spectroscopy: Proceedings of the 14th International conference</i> (pp. 193-198). West Sussex, UK: IMP.
รูปแบบยังไม่ได้พิมพ์เป็นรูปเล่ม	ผู้เสนอหรือผู้แต่ง./ (ปี, เดือน)./ชื่อเรื่องที่นำเสนอ./ใน หรือ In ชื่อของประธานจัดงาน (ประธาน หรือ Chair)./ชื่อการประชุม./การประชุมจัดโดย/ชื่อหน่วยงาน./สถานที่จัด.
	Majid, S. (2005, July 11-13). Library and information education in Singapore. In D. P. Rachmananta (Chair), <i>Workshop on issues and challenges in developing professional LIS Education and Training in Indonesia within the ASEAN region</i> . Organized by National Library of Indonesia.

ชื่อเรื่องภาษาไทย

(TH Sarabun PSK 18 pt ตัวหนา)

ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ

(TH Sarabun PSK 18 pt ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด ตัวหนา)

ชื่อผู้เขียนคนที่ 1¹ ชื่อผู้เขียนคนที่ 2² และชื่อผู้เขียนคนที่ 3³ (ภาษาไทย)

(TH Sarabun PSK 14 pt ตัวหนา ชิดขวา)

ชื่อผู้เขียนคนที่ 1¹ ชื่อผู้เขียนคนที่ 2² และชื่อผู้เขียนคนที่ 3³ (ภาษาอังกฤษ)

(TH Sarabun PSK 14 pt ตัวหนา ชิดขวา)

¹สังกัดหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

²สังกัดหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

³สังกัดหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย (ภาษาไทย)

(TH Sarabun PSK 12 pt ตัวธรรมดา ชิดขวา)

¹สังกัดหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

²สังกัดหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

³สังกัดหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย (ภาษาอังกฤษ)

(TH Sarabun PSK 12 pt ตัวธรรมดา ชิดขวา)

*Corresponding Author, e-mail:..... (TH Sarabun PSK 12 pt ตัวธรรมดา ชิดขวา)

บทคัดย่อ (TH Sarabun PSK 16 pt ตัวหนา ชิดซ้าย)

บทคัดย่อ ความยาวไม่เกิน 15 บรรทัด (TH Sarabun PSK 16 pt ตัวธรรมดา ชิดซ้าย)

.....
.....

คำสำคัญ : จำนวน 3-5 คำ (TH Sarabun PSK 16 pt ตัวธรรมดา ชิดซ้าย เคาระหว่างคำ 1 เคาระ)

Abstract (TH Sarabun PSK 16 pt ตัวธรรมดา ชิดซ้าย)

.....
.....

Keywords: จำนวน 3-5 คำ (TH Sarabun PSK 16 pt ตัวธรรมดา ชิดซ้าย ใส่เครื่องหมาย, เคาะระหว่าง
คำ 1 เคาะ)

บทนำ (TH Sarabun PSK 16 pt ตัวหนา ชิดซ้าย)

เนื้อหา.....
.....
..... (TH Sarabun PSK 16 pt ตัวหนา ตั้งค่าชิดซ้าย-ขวา)

วัตถุประสงค์การวิจัย (TH Sarabun PSK 16 pt ตัวหนา ชิดซ้าย)

1.....
2.....
3.....
(TH Sarabun PSK 16 pt ตัวหนา ตั้งค่าชิดซ้าย-ขวา)

วิธีดำเนินการวิจัย (TH Sarabun PSK 16 pt ตัวหนา ชิดซ้าย)

เนื้อหา.....
.....
..... (TH Sarabun PSK 16 pt ตัวหนา ตั้งค่าชิดซ้าย-ขวา)

ผลการวิจัย (TH Sarabun PSK 16 pt ตัวหนา ชิดซ้าย)

เนื้อหา.....
.....
..... (TH Sarabun PSK 16 pt ตัวหนา ตั้งค่าชิดซ้าย-ขวา)

อภิปรายผล (TH Sarabun PSK 16 pt ตัวหนา ชิดซ้าย)

เนื้อหา.....

.....

..... (TH Sarabun PSK 16 pt ตัวหนา ตั้งค่าชิดซ้าย-ขวา)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย (TH Sarabun PSK 16 pt ตัวหนา ชิดซ้าย)

เนื้อหา.....

.....

..... (TH Sarabun PSK 16 pt ตัวหนา ตั้งค่าชิดซ้าย-ขวา)

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย (TH Sarabun PSK 16 pt ตัวหนา ชิดซ้าย)

.....

.....

ภาษาอังกฤษ (TH Sarabun PSK 16 pt ตัวหนา ชิดซ้าย)

.....

.....

หมายเหตุ ต้นฉบับบทความควรมีความยาว 10-15 หน้า



แบบฟอร์มเสนอบทความเพื่อขอตีพิมพ์ในวารสาร

เรียน บรรณาธิการวารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) (ภาษาไทย).....
(ภาษาอังกฤษ).....

☐ อาจารย์/เจ้าหน้าที่ ☐ นิสิตระดับปริญญาโท/เอก ☐ อื่น ๆ ระบุ.....

ตำแหน่งทางวิชาการ.....

หน่วยงาน (สังกัด).....

ที่อยู่ติดต่อได้สะดวก.....

โทรศัพท์.....โทรสาร.....e-mail:.....

มีความประสงค์ขอส่ง

☐ บทความวิจัย ☐ บทความวิชาการ ☐ อื่น ๆ ระบุ..... ชื่อเรื่อง

(ภาษาไทย)

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ)

ข้าพเจ้าขอรับรองบทความที่เสนอตีพิมพ์ในวารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา
(Educational Management and Innovation Journal: EMI Journal) ดังนี้

1. บทความที่เสนอตีพิมพ์ไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารใด ๆ มาก่อน ทั้งในประเทศและ
ต่างประเทศ

2. บทความที่เสนอตีพิมพ์ไม่ได้อยู่ระหว่างการนำเสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารใด ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3. เนื้อหาของบทความ ทั้งข้อความ รูปภาพ ทั้งหมดที่ปรากฏขอรับรองว่าเป็นผลงานของข้าพเจ้า ในกรณีที่มีการอ้างอิงผลงานจากผู้อื่น ข้าพเจ้าได้ดำเนินการตามจรรยาบรรณทางการวิจัยทุกประการ กรณีมีการละเมิดลิขสิทธิ์ของผู้อื่น ข้าพเจ้าขอรับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียว

4. ข้าพเจ้ายอมรับเงื่อนไขการพิจารณาบทความ และยินยอมปรับแก้บทความตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิหรือตามที่กองบรรณาธิการเห็นสมควร

5. ข้าพเจ้าขอมอบลิขสิทธิ์บทความที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ให้แก่วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงนาม.....

(.....)

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา (กรณีผู้เขียนเป็นนิสิต/นักศึกษา)

ข้าพเจ้า.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ของ (นาย/นาง/นางสาว)..... นิสิต/นักศึกษาศาखाวิชา
.....ภาควิชา.....วิทยานิพนธ์ กำหนดสอบ
วันที่.....

ประธานสอบวิทยานิพนธ์

- | | |
|---|--|
| ☐ หลักสูตรในเวลาราชการ | ☐ หลักสูตรนอกเวลาราชการ |
| ☐ สารนิพนธ์ | ☐ อื่น ๆ..... |

ประธานหลักสูตร.....

- | | |
|---|--|
| ☐ หลักสูตรในเวลาราชการ | ☐ หลักสูตรนอกเวลาราชการ |
|---|--|

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ได้รับการตรวจสอบและเป็นบทความที่มีคุณภาพ สามารถเผยแพร่
ในวารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา (Educational Management and Innovation Journal:
EMI Journal) ได้

ลงชื่อ..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ใบสมัครสมาชิการวารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา
Educational Management and Innovation Journal (EMI Journal)

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....
ที่อยู่ติดต่อได้สะดวก.....
.....โทรศัพท์.....e-mail.....
กรณีเป็นนิสิต/นักศึกษา กรุณากรอกข้อมูลเพิ่มเติมดังนี้ ระดับการศึกษา.....เลขประจำตัว.....ชั้นปี.....
สาขาวิชา/ภาควิชา.....สถาบัน.....ขอสมัครเป็น
สมาชิการวารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษาโดย ☐ สมัครสมาชิกใหม่ ☐ ต่ออายุการเป็นสมาชิก

ราคาต่อฉบับ เล่มละ 200 บาท อัตราค่าสมัครสำหรับสมาชิก ดังนี้

ประเภทสมาชิก	ราคาสมาชิกปีละ 3 ฉบับ (ราคารวมค่าจัดส่งแล้ว)					
1. อาจารย์ นิสิต นักศึกษา	☐ 1 ปี	450 บาท	☐ 2 ปี	850 บาท	☐ 3 ปี	1,200 บาท
2. สมาชิก สมาคมครูศาสตร์ สัมพันธ์	☐ 1 ปี	500 บาท	☐ 2 ปี	950 บาท	☐ 3 ปี	1,400 บาท
3. บุคคลทั่วไป	☐ 1 ปี	550 บาท	☐ 2 ปี	1,000 บาท	☐ 3 ปี	1,450 บาท
4. สถาบัน หรือห้องสมุด	☐ 1 ปี	550 บาท	☐ 2 ปี	1,000 บาท	☐ 3 ปี	1,450 บาท

พร้อมนี้ได้ส่ง ☐ เงินสด.....บาท
☐ โอนเงินผ่านบัญชี โดยเข้าเว็บไซต์ <http://www.edu.chula.ac.th/finance> ดาวน์โหลด
แบบฟอร์มการชำระเงิน/ชำระค่าสมัครสมาชิก EMI Journal

ใบสำคัญรับเงิน

- ☐ มารับเอง ออกใบสำคัญรับเงินในนาม
- ☐ จัดส่งตามที่อยู่ด้านล่าง ออกใบสำคัญรับเงินในนาม.....

โปรดส่งวารสารไปที่

(ชื่อ-นามสกุล).....
ที่อยู่/ที่ทำงาน.....หมู่ที่.....หมู่บ้าน.....ถนน.....แขวง/
ตำบล.....เขต/อำเภอ.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....
กรณีเปลี่ยนแปลงที่อยู่ในการจัดส่งวารสาร โปรดแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร

ลงชื่อ.....
(.....)
...../...../.....

โปรดส่งใบสมัคร พร้อมหลักฐานการชำระเงินผ่านทาง e-mail: emijournal@chula.ac.th หรือที่
กองบรรณาธิการวารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
โทรศัพท์ 08-9689-3107 (ผู้ประสานงาน คุณประภาพร จัดประจง)

